

318.491

9

SZOCIÁL- POLITIKAI ÉRTESÍTŐ

1989

1

MUNKANÉLKÜLISÉG

MTA SZOCIOLÓGIAI KUTATÓ INTÉZET
(MTA SOROS ALAPÍTVÁNY TÁMOGATÁSÁVAL)

A TÁRSADALOMPOLITIKA
ÉS SZOCIÁLPOLITIKAI KUTATÁS
TS/3 PROGRAM ÉRTESÍTŐJE

KÉSZÜLT A MTA SZOCIOLÓGIAI KUTATÓ INTÉZET
TÁRSADALOMPOLITIKAI OSZTÁLYÁN
FELELŐS KIADÓ: MAKÓ CSABA

Szerkesztette: Krémer Balázs

MAGYAR TUDOMÁNYOS AKADÉMIA
SZOCIOLÓGIAI KUTATÓ INTÉZETE
Társadalompolitikai Osztálya
MTA SOROS ALAPITVÁNY támogatásával

SZOCIÁLPOLITIKAI ÉRTESÍTŐ

1989/1

MUNKANÉLKÜLISÉG

Budapest
1989

ISSN-0236-9834

Hozott anyagról sokszorosítva

8918888 MTA Sokszorosító, Budapest. F. v.: dr. Héczey Lászlóné

MAGYAR
TUDOMÁNYOS AKADÉMIA
KÖNYVTÁRA

T A R T A L O M

ELŐSZÓ

ELBOCSAJTÁSOK

- Fazekas Károly-Köllő János:
Elbocsájtások a vagongyárban 1
- Dura László:
A munkahelyi gazdasági vezetők és a szak-
szervezeti tisztségviselők közvélemény for-
máló megnyilatkozásai az Ozdi Kohászati Uze-
mek heti lapjának az Ozdi Vasasnak a hasábjain 153

KÖRÜLMÉNYEK-KONCEPCIÓK

- Angelusz Róbert-Nagy Lajos Géza-Tardos Róbert:
Szembenézés a munkanélküliséggel - szociálpo-
litikai felfogások válaszüton 208
- Lakatos Gyula:
Közveszélyes munkakerülés és/vagy munkanélkü-
liség 230
- Nagy Gyula:
Regisztrált munkanélküliség egy munkaközveti-
tő irodában 253
- Dr. Rodák Margit:
A foglalkoztatáspolitikai jövőbeni feladatai
a munkaerőközvetítés tükrében 277

FOGLALKOZTATÁSPOLITIKAI ESZKÖZÖK - KISÉRLET ALATT

- Dr. Furmanné Dr Pankucsi Márta-Szabó Györgyné:
Atképzésben résztvevő átmenetileg munkanélkül
lévők 292
- Nagy Gyula:
Közhasznú munka egy városban 309
- Závada Pál:
Esettanulmány a közhasznú munkavégzésről 325

ELŐSZÓ

Az utóbbi évek - nem is tudom mennyit kellene mondanom: az utóbbi öt, tíz, vagy éppen harminc év - egyik szomorú fejleménye az, hogy sok más gazdasági és társadalmi átok mellett a munkanélküliség megjelenésében is el kellett szenvednünk történelmünk, sorsunk csapásait. Hogy a munkanélküliség átok bármely társadalomra, azt már jó régóta, de legalábbis a 30-as évek világválsága óta jól tudja a világ. Hogy ez a sors kiszámíthatatlan csapásaként érte a magyar társadalmat, ebben okként vélhetjük felfedezni azt a politikai gyakorlatot, amelyik a kényelmetlen problémákat szívesebben kezeli úgy, hogy tudomást sem vesz róluk, mintsem bármit is megpróbálna tenni ellenük. Sőt, inkább a probléma felvetését és felvetőit akarja kiiktatni, mint a gondokat megoldani. Sajnálatos tény, hogy ebben a vonatkozásban a munkanélküliség nem egy egyedülálló és kivételes ügy. Ilyen volt az 50-es években a bűnözés problémája, ilyen volt a 60-as években a társadalmi egyenlőtlenségek ügye, s nem kis részben ennek folyományaként ilyen volt a szegénység kérdése a 70-es évek elejétől - és akkor nem szóltunk a 50-es évek vagy 56 direkt módon politikai ügyeinek elhallgatásáról és elhallgattatásáról.

Szóval, nem különleges helyzet a munkanélküliséggel kapcsolatos helyzet, épp olyan, mint közelmúltunk történetének sok más "helyzete". Epp olyan, mint a többi eset, hiszen legalább 6-8 év óta jómagam is évente többször hallhattam Timár János - a munkaügyek közgazdasági és szociológiai kutatásainak egyik legnagyobb tudományos tekintélye már-már monomániás felszólamlásait, hogy ha komolyan gondoljuk (gondolják) a gazdasági szerkezet átalakításáról szóló elképzeléseket, akkor a struktúraváltással szükségszerűen együtt jár hosszabb-rövidebb idejű munkanélküliség, amire jobb addig felkészülni, amíg az nem tömeges méretű - ám a bölcs gondolatok divatos eufemizmusával kifejezve: nem találtak kellő kormányzati fogadókésztségre. És Ferge Zsuzsa ténykedését is több mint egy éves szilenciummal honorálta a Magyar Televízió, midőn néhány éve megkérdőjelezte a hosszú ideig "legnagyobb politikai sikereként" elkönyvelt teljes foglalkoztatás "teljességét", és a munkanélküliség megjelenéséről mert beszélni.

Es mára itt állunk, mindannyiunk számára evidens, hogy van munkanélküliség, de valóban csak úgy tudunk viszonyulni hozzá, mint a sors kegyetlen csapásához. Van, de nem tudjuk mekkora, hogy kiket érint, hogy mi történik azokkal, akiknek épp nincs munkájuk, hogy hol és hogyan találhat, egyáltalán találhat-e munkát az, akinek éppen nincs, és így tovább.

Nincsenek jól működő nyilvántartási rendszerek, nem folynak a probléma súlyának megfelelő mélységű és kiterjedtségű kutatások a jelen helyzetről, és nem készülnek megalapozott előrejelzések, tervek a munkanélküliség várható alakulásáról, ahogy nem terjednek ki stratégiák és koncepciók a munkanélküliség kezelésére sem. És ilyen körülmények között "természetes", hogy nem formálódnak meg politikai érdekek és akaratok sem a munkanélküliség kezelésével, vele való szembesüléssel kapcsolatban sem. Igazságtalanok volnánk, ha nem ismernénk el azt, hogy a legutóbbi hónapokban történtek

kormányzati kísérletek a munkanélküliség kiterjedtségének regisztrálására, sőt a segítség bevezetésével, közmunka akciók szervezésével a kezelésére is, de nem hallgathatjuk el félelmeinket sem, miszerint ezek célja és reális perspektívája inkább annak a prezentálása, hogy a kormányzat igenis foglalkozik a kérdéssel, mint a problémák tényleges megoldása.

Ebben a helyzetben a szerkesztőt is kényszerítik a lehetőségek, és e lehetőségekhez kell igazítani céljait. Mindez számos kényszerű lemondással is jár. Ezek közül csak kettőt jeleznék.

Egyrészt, egy tudományos intézet kiadványával szemben jogos elvárás az, hogy elméletileg és empirikusan magas színvonalon megalapozott tudományos eredményeket publikáljon.

A realitás ezzel szemben az, hogy amelyik írás ezeknek a kritériumoknak eleget tesz, az bizony elég régi, konkrétságukban aktualitását veszített adatokat elemez, de a többség nem tesz eleget a magasra állítandó tudományos követelményeknek. Ezért azonban egy pillanatig sem akarnám a szerzőket hibáztatni. Sőt, minden tiszteletem az övék, amiért magányos partizánként, egyben a minimális kutatási feltételektől is megfosztottan, jelentős arányukban munkáltatójuk érdekei és bürokratikus kötöttségeik ellenére is volt merszük és elhivatottságuk ezekkel a kérdésekkel foglalkozni. Ilyen feltételek között érthető az is, hogy szűkös kínálatból kellett szerkeszteni, ami eléggé megnehezítette egy egységes szerkesztői koncepció érvényesítését.

A másik döntő jelentőségű lemondás arra vonatkozik, hogy radikális megoldási lehetőségek felé egyik írás sem ígér előrelépést. A munkanélküliség igazi alternatívája ugyanis, bármely primitívnek is tűnhet ez, a munka, a foglalkoztatás. A munkanélküliség valódi megoldását csak a teljes foglalkoztatást megvalósítani képes gazdaság és gazdaságpolitika nyújthatja. Bármennyire is szándékunkban állt, bármennyire is szerettük volna, nem találtunk olyan munkát, amely ilyen irányultságú gazdasági koncepciót tartalmazott volna. Féltő, hogy mindez nem csupán ennek a kötetnek a hiányossága.

Ezek után joggal várhatja el az olvasó, hogy ne csak a hiányokat, hanem a kötetben fellelhető tartalmakat is jelezzük.

A kötetben szereplő írásoknak két fontos szemléletbeli azonosságára hívnám fel a figyelmet. Mindkét szempont kritikai attitűdként is értelmezhető. Közös szemlélete az itt szereplő dolgozatoknak az a szociális érzékenység, amelytől vezetve a munkanélküliség által sújtottak számkivetettségét, teljes társadalmi ellehetetlenülését próbálják meg regisztrálni, és ezen állapot tarthatatlansága mellett érvelnek. Amíg a munkanélküliség kérdése nem társadalmi felelősség kérdése, amíg nincsenek védelmet és segítséget garantáló intézmények, addig a munkanélküliség nem csupán a munkanélküliek egyéni nyomora, egyenként és elszigetelten megküldendő reménytelen kényszerhelyzete, de egyszerre - hol halkan tudomásul véve, hol büszkébben mellett döngetve, de - szankcionálandó önhiba is. "Aki elvesztette munkáját, az viselje megérdemelt sorsát" - szól a társadalmi mechanizmusok automatikus ítélete, mindaddig, amíg a munkanélküliség iránti felelősség nem intézményekben, jogokban megformálódó társadalmi felelősség. A közös érzelmi és

értékbeli szempont épp az ezekben az írásokban, hogy a munkanélküliséget nem az egyes egyének csinálják, okozzák maguknak, hanem a gazdaság és a társadalom, ezért a társadalom morális kötelessége és szükséges igazságtétele az, hogy valamit kezdjen, próbáljon tenni a munkanélküliség okozta egyéni gondok enyhítésére. És e szempont szociológiai megtámogatását nyújtja az a visszatérő felfedezés, hogy a munkanélküliség veszélye sokkal inkább leselkedik azokra a hátrányos helyzetű, más társadalmi okokból meggyengült és marginalizálódott rétegekre, amelyek még azokat az egyéni gondokat is nehezen vagy egyáltalán nem képesek megoldani, amelyeket a társadalom nehezedő helyzetű középrétegei még mindig képesek. Ilyen egyéni helyzetekben a munkába való visszakerülés csaknem reménytelen és lehetetlen, ha ehhez nincs szervezett intézményi társadalmi segítség, ha ennek minden gondja a már amúgy is megroppant vállukra nehezuul.

A másik közös szempont a racionalitás szempontja, a dolgok, folyamatok megnevezésének és viszonyulhatóvá való tételének szándéka.

Az a racionális attitűd, amelyik érthetővé kíván tenni körülményeket, és a körülményeket figyelembe véve összefüggéseket kíván találni a korábban figyelembe nem vett, de megnevesíthető körülmények és a gyakorlat nem kívánt kimenetek között. Ugy is jellemezhetnénk ezt a közös szándékot, mint olyan törekvést, amely el akarja kerülni azt, hogy tehetetlenül szemléljük közös társadalmi sorsunkat, hanem ehelyett próbáljuk végiggondolni, megmagyarázni és kikövetkeztetni azt, hogy miért az következett be, vagy miért az fog bekövetkezni, ami a belátható következmény.

Ezzel egyidőben viszonyulhatóvá válnak nem csupán a meglévő körülmények - amelyek lehetnek jogszabályok, létező társadalmi hátrányok, de tradíciók, politikai és társadalmi reflexek is -, de a következmények is összevethetővé válnak a deklarált, vagy éppen ki sem mondott szándékokkal is.

E közös irányultságok mellett már csak az egyes cikkek sajátos, a szerkesztő szemszögéből mérlegelt értékeit jelezném, inkább az olvasó előzetes tájékoztatása, mintsem befolyásolása végett. A végső ítélet úgyis az övé.

A Fazekas-Köllő szerzőpáros munkája igaz, hogy több mint tíz éve lezajlott folyamatokat elemez - a híres-hírhedt győri elbocsájtások történetét dolgozzák fel -, de felvonultatott tudományos eszköztárukban, megközelítésük elméleti és technikai megalapozottságában, a nemzetközi tapasztalatokkal való összevetésükben a téma hazai irodalmának legmagasabb szintjét képviselik. Emellett, azt kell, hogy mondjam, sajnálatosan, de konklúzióik mindmáig, sőt egyre inkább aktuálisak.

Dura László egyszemélyes "kis-kutatásának" beszámolója az ózdi elbocsájtásokat, a gyáron belüli politika történeteit elemzi. Ez a dolgozat "kicsiben" és konkrétan prezentálja a halogatás, a struccpolitika szomorú következményeit - s azt is, hogy az áldozatok egyáltalán nem e sajátos politika aktív részesei. A dolgozat erényeinek tarthatjuk azt is, hogy kritikájának éle a csendes automatizmusok, a reflektálatlan mechanizmusok felé irányul, és nem a primitívabb, zsurnalisztikusabb, fejeket követelő leszámolás szándéka jellemzi.

A második blokkban szereplő írások sajátos szakmai szempontok alapján vizsgálják a munkanélküliség kérdéseit. Az Angelusz-Nagy-Tardos szerzői kollektíva dolgozata a munkanélküliség kapcsán a közvélemény fellelhető vélekedéseit és ítéleteit elemzi. Lakatos László dolgozata a büntetőjog eszközeinek és a munkanélküliség kezelésének szerencsétlen összecsúszásait és vakvágányait tárja fel és értelmezi, míg Rodák Margit tisztességgel vállalható igazgatási, apparátusi elképzeléseit vázolja fel írásában.

Nagy Gyula két dolgozata, Závada Pál és a Pankucsi-Szabó szerzőpáros írása a foglalkoztatáspolitikai kísérleti terepeiről, s azok félsikereiről és kudarcairól számolnak be, és próbálják elemezni ezek okait.

Még mielőtt abbéli kötelességeimnek tennék eleget, hogy köszönetet mondjak mindazoknak, akik e kötet létrejöttében aktív szerepet vállaltak, előbb mentegetőznöm kell. Mindazoktól elnézést kell kérnem, akiket a kötet előkészítésének hosszadalmas és bizonytalanságoktól terhes időszaka maga is bizonytalanságban tartott. Ez mindenekelőtt a kötet szerzőire vonatkozik, de ugyanilyen bizonytalanságot élhettek át azok a kollégáim és azok az érdeklődő potenciális olvasók, kik már régóta várják, hogy kézben foghassák ezt a könyvet. Magyarázkodhatnék, hogy intézetünkre és osztályunkra amúgy is jellemző pénzügyi viszonyok között a megjelentetés bizonytalanságai majdhogynem szükségszerűek; hogy olyan kiadói, piackutatói ténykedésekre is rákényszerített az élet, amelyet soha nem akartam volna elvállalni, és nem is sikerült velük megbirkózni, és így tovább. E helyett valóban elnézést kell kérnem mindazoktól, akik már hosszabb ideje joggal várhatták e kötet megjelenését: a felelősség a szerkesztőt terheli. Együttal annak a reménynek is szeretnék hangot adni, hogy némi megtorpanás után a Szociálpolitikai Értesítő ismét nagyobb rendszerességgel jut el olvasóihoz.

A szerzőknek és a megjelenésben érdekelt kollégáimnak ugyanakkor köszönettel is tartozom, nem csupán türelmükért, hanem közreműködésükért is. Ugyancsak köszönettel tartozom a kéziratok gondos kezeléseért és a nyomdai előkészítésben végzett lelkiismeretes munkáért a Sziget Rehabilitációs Kiszövetkezetnek, különösen Kozma Csillának és Szabó Juditnak.

Ezek után csak az maradt hátra, hogy szeretettel ajánljam e kötetet mindazoknak, akik bármilyen formában a munkanélküliség ellen és a munkanélküliekért tenni kívánnak, legyenek kutatók, politikusok, állami köztisztviselők, gazdaságban dolgozó szakemberek, vagy bárki más. E kötet megjelenésének jelentősége eltörpül minden progresszív megoldást is ígérő tett mellett, legyenek ezen előrevívő tettek kicsik és kiterjedtségükben korlátozottak is. A munkanélküliségről való beszéd nem haszontalan, izgalmas feladatokat, intellektuális kalandokat is ígér. Ennek ellenére a progresszív tettekre nagyobb szükségünk van - mindannyiunknak.

Krémer Balázs

FAZEKAS KÁROLY - KÖLLŐ JÁNOS: ELBOCSÁJTÁSOK A VAGONGYÁRBAN

ELŐSZÓ

A munkanélküliség egyike a szabad szemmel nehezen meglátható társadalmi bajoknak. Az inflációt mindenki, mindennap érzékeli, a kor szintjén telefonozni - hazánkban - senki sem tud. A rossz levegőt, az ihatatlan vizet egész városok és falvak szenvedik meg. Ezzel szemben még a magas, mondjuk 10%-os munkanélküliség sem jelent többet, mint hogy száz ember közül öt állás nélkül van, bár dolgozni szeretne. Ebből az ötből kettő épp csak most került ki az iskolából, egy épp csak most térne vissza az anyasági segélyről, egy már épp nyugdíjazás előtt áll. Az ötből háromnak nincs iskolája. Kettő csak kimélő munkahelyen dolgozhatna. Az ötből egy iszákos, egy másik börtönviselt. Az ötből három néger, chiicano, cigány, ír, észak-olasz vendégmunkás Svájcban, elmaradott szicíliai bevándorolt Milánóban, falusi legényke Palermo utcáján, tengődő zsellér a legényke falujában. Hol vannak ezek az "igazi" munkanélkülitől, a hólapátoló tanítótól, a súlyos öklű kazánkovácsától, a ház falát támasztó családapák seregétől?

A "nem igazi" munkanélküli mindenféle esetlegességek nyomorúságok és gyarlóságok sűrűjében rejtőzik. Hol van ő az "igazi" munkanélkülitől, aki a gazdasági szervezetről fájdalmas, de elodáztatatlan folyamatokban elébb felszabadul elavult munkahelyéről, majd átmeneti elhelyezkedési gondok után, új hatékonyabb területre áramlik át?

Mi most ebben az országban szembe szeretnénk (?) nézni az "igazi" munkanélküliséggel problémájával. Tekintetünket előre szegezzük. S közben a hátunk mögött szaporodik a "nem igazi" munkanélküliek tábora. Rosszul nézünk szembe a problémával, s legfőképpen azért, mert az igazi szembenézés a cselekvéssel kezdődik.

Annak a bámulatraméltó ismeretanyagnak, melyet a Nyugat a munkanélküliségről felhalmozott, túlnyomórészt munkanélküli regiszter illetve az elbocsájtottak egy-egy pontosan definiált köre az anyaga, kiinduló pontja. A megismerés már egyszerű technikai okokból (mintavétel!) is, a szociális gondoskodás gyakorlatától halad...többnyire a gondoskodás korlátainak felismerése felé.

De túl azon, hogy technikai okokból nem létezik az ilyen út visszafelé nehezen, talán egyáltalán nem is lenne járható: a cselekvés korlátainak körültekintő számbavételétől, a feladat szisztematikus természetének felismerésétől nehéz visszajutni ahhoz a közvetlenséghez, kötetlenséghez, amely a cselekvés előfeltétele. Aki sokáig tanakodik a járdán fekvő ember fölött, leginkább a "biztosan részeg" öncsalásával, cserbenhagyással végzi.

Mi lehet akkor a tudomány, a megismerés feladata itt és most? Aligha az, hogy felfedezze, rendszerezze, majd tanácsok adásával mintegy előre meg is oldja a problémát. A munkanélküliség végső soron a társadalom viszonyát jelenti bizonyos típusú emberek illetve bizonyos tevékenységek iránt, történetesen azt, hogy ezeket kizárja a munka illetve az érvényesülés lehetőségéből. Hogy ez milyen szabályok szerint történik, miért, kiket érint, stb. ezt tudományos igénnyel

vizsgálni csak ex post lehet. A munkanélküliség fogadására "tudományosan" felkészülni nincs mód ilyesmire, csak a cselekvés képes, mely végső soron - mi egyébire - mint az egyes ember megsegítésére irányul. A "tudományos" és "szakszerű" felkészülés eredménye üres képzet (mint pl. az "igazi" munkanélküliség) és gyakorlati fiaskó.

Amit a kutatás eredményei alapján előre is tudhatunk, csupán annyi, hogy magának a cselekvésnek is komoly társadalmi és politikai korlátai vannak: A szociális gondoskodás hatását leginkább az korlátozza, hogy a munkahely megvonása olyasmitől fosztja meg a kisebbséget, a többség jólétének és üzleti érdeknek nevében, amit társadalmunkban semmi sem pótolhat.

A modern munkanélküliség sok könyvtárnyi irodalma bőségesen bizonyította, hogy az életkörülmények és a szociális gondoskodás óriási javulása ellenére, a munkanélküliséggel járó pszichikai következmények ma sem kevésbé súlyosak, mint voltak a Nagy Válság idején. Ennek fő oka az, hogy a jólét szempontjából a foglalkoztatottnak nem csak a manifeszt eredményei (pl. a bér) fontosak, hanem látens hatásai is. Marie Jahoda - aki a munkanélküliség irodalmának felülmúlhatatlan klasszikus művét, a *Marienthal-tanulmányt* társszerzőként jegyezte¹ - öt ilyen látens funkciót különböztet meg: 1/ a munkabajlás struktúrája az időt, 2/ a munkavállalás révén rendszeresen kapcsolatba kerülünk a családon kívüli emberekkel, 3/ a munka az egyént rajta kívül álló célokkal, törekvésekkel hozza kapcsolatba, ezzel is erősítve azokat a szálakat, amelyek a mindennapi realitáshoz kötik, 4/ segíti a státus- és identitástudat fenntartását és 5/ aktivitásra serkenti végzőjét. "Mármost igaz - írja Jahoda - hogy más társadalmi intézmények - iskola, önkéntes munkavégzés, klubok, stb. - is képesek biztosítani e lélektani támaszok egyikét vagy másikat. Én azonban egyet sem ismerek a mi társadalmunkban, amely képes volna ezek mindegyikét kombinálni és amelyhez ráadásul olyan parancsoló indíték vezetne, mint a megélhetés biztosítása. Tökéletesen igaz: senki sem akadályozza meg a munkanélkülit abban, hogy maga ossza be idejét, építse ki társadalmi kapcsolatait, hogy céljaiban másokkal osztozzék és hogy képességeit legjobb tudása szerint kifejtse. De a pszichikai befektetés, ami ahhoz szükséges, hogy mindezt valaki kizárólag saját erejéből, napról-napra megtegye, kolosszális."²

Ráadásul a hatékonyság szerinti szelekció bizonyos társadalmi csoportokat inkább érint, mint másokat. A munkavállalásból való tartós vagy gyakori kiszorulás és ami ezzel jár - a napirend felbomlása, a kapcsolatok beszűkülése és visszaszorulása a legszűkebb környezet határai közé, a szűk környezeten kívüli realitás háttérbe szorulása, az önértékelés megingása és sok esetben torz kompenzálása, az inaktivitás - egy-egy kulturális, és egyben gyakran földrajzi közösségben akkor is meghatározóvá válhat, ha a társadalom tagjainak többségét ritkán fenyegeti az állásvesztés réme. Ennek folytán a szelektív munkaerőpiac működése - túl a jelenlegi inflációs időben aligha elkerülhető pauperizálódáson - olyan kulturális

¹ /Jahoda-Lazarsfeld-Zeisel (1933).

² /Jahoda (n. év. 19-20. l.)

hatásokat is magával hozhat, melyek kezdeményei (pl. a csövesség) előtt ma is tanácstalanul állunk.

Hogy a fenti hatások hány embert érintenek, majdnem független attól, hogy közülük hányat regisztrálnak munkanélküliként. De azért ez utóbbi fontos kérdés marad, hiszen tompítja a káros következményeket és a regisztrált munkanélküliség aktivitásra serkenti a döntéshozókat. Olyan fontos kérdés, hogy eldöntését nem is lehet hivatalokra bízni.

Angliában 1972-ben 929 ezer munkanélkülit tartottak nyilván. Ugyanekkor az Office of Population Censuses and Surveys felmérése szerint a munkát kereső munkanélküli férfiak Mintegy 20%-át nem tartották nyilván.¹ Ha a munkanélküliek velük megnövelt számához hozzáadjuk az ún. "bátortalan munkavállalókat" - akik csak azért nem keresnek munkát, mert biztosak benne, hogy nem találnának - a munkanélküliek valós számát kb. 1,5-1,7 millióra becsülhetjük.² Ugyanerre a évre vonatkozó számításaiiban a Flyde Coast Study Group³ kimutatta, hogy ha a hivatalosan nyilvántartottak számából levonjuk azokat, akik egy hétnél rövidebb ideig voltak a regiszterben (315 ezer), azokét akik önkéntes munkanélkülinek tekinthetők, mert valójában nem keresnek munkát (400 ezer), a családokat, akik feketén dolgoznak (130 ezer), a vállalati nyugdíj élvezőket (25 ezer), valamint a nem foglalkoztathatókat (200 ezer), a munkanélküliek valós száma 141 ezer főnek adódik. 141 ezer vagy 1.6 millió - igazán nem mindegy, mégis belátható, hogy a maga nemében mindkét érvelés támadhatatlan. Hogy Angliában ekkor "éppen" 919 ezer munkanélküli volt, s nem több vagy kevesebb, a sztrájkokkal és parlamenti szócsatákkal tarkított közmegegyezés eredménye, a politikai harc kimenetelét, nem pedig a kormány, a szakszervezetek vagy pl. a "Flyde Coast Study Group" véleményét tükrözi. Ezt is beleértjük, amikor arról beszélünk, hogy a munkanélküliséget csak (ezúttal politikai) cselekvés útján lehet akárcsak definiálni is.

Ha már ennyi szó esett a cselekvésről, felmerülhet a frappáns kérdés: mit keres százötven oldalnyi iromány e bevezető mögött? Ráadásul, ha az írás tíz év előtti eseményeket beszél el, s maga is megvan két-három éves? Úgy gondoljuk, e tanulmány kései megjelentetését az a várakozás indokolja, hogy Magyarországon a munkanélküliség nőni fog és egyre gyakrabban kerül sor elbocsájtásokra, amiktől a közgazdasági és szociológiai kutatás is nyilván megelégnül majd. A munkanélküliség megismerése sokágú kutatást követel, a makroökonómiától a kísérletes pszichológiáig. E palettán egy szín az a tanulmány-típus, melyet "elbocsájtástanulmánynak", "redundancy study"-nak neveznek. Bevett szabályai egyszerűek: a cél egy-egy elbocsájtási akció kiváltó okainak, lefolyásának és következményeinek feltárása leíró és adatelemző

¹ /The General Household Survey, Her Majesty's Stationary Office, London 1979, valamint DE Gazette 1975. Március, 179-189. l.

² /A bátortalan munkavállalók számát a regisztrált munkanélküliek 50-60%-ára teszik a szakértői becslések.

³ /Unemployment: A Survey of the Literature, Preston Polytechnics, Preston, 1978. Július, 29. l.

módszerekkel. A téma kínálja a szerkezetet is: tán ezért, hogy a "redundancy study"-k hasonlítanak egymásra, mint két tojás, a gyakorlott olvasó kis hibával be tudja tájolni egy-egy részprobléma, vagy akár egy-egy konkrét táblázat felbukkanásának helyét. De ez legalább annyira érénye, mint fogyatéka a műfajnak.

Az itt közzétett tanulmány az első (és amennyire tudjuk, egyelőre az utolsó) "redundancy study", mely az utóbbi évtizedek egyik legnagyobb honi elbocsájtási akciójáról készült. Olyan időszakban zajlott ez az akció, amikor semmiféle intézmény nem létezett még az elbocsájtottak segítésére vagy a vállalat korlátozására. Éppen ezért, itt különösen élesen jelennek meg az erőviszonyok, a vállalatvezetés preferenciái, különösen látványosak voltak a konfliktusok. Ez az egyik kiemelésre kívánczó mozzanat. A másik az, hogy már itt, egy újfajta munkaerőpolitika legelső jelentkezésekor felbukkant az a sajátos probléma-halmazódás, amelyre e bevezető elején, a "nem igazi" munkanélküliséggel kapcsolatban utaltunk. Úgy gondoljuk, az elbocsájtottak kilétére vonatkozó számításaink hozzájárulhatnak ennek a súlyos és bonyolult társadalmi problémának a megértéséhez. Végül, ajánljuk írásunkat azoknak, akik maguk is hasonlóval próbálkoznának, s szeretnék elkerülni azokat a hibákat, amelyeket mi elkövettünk. Ebben a módszertani részek illetve a felvétel dokumentumai segíthetnek.

Bp. 1988. szeptember 13.

A szerzők

BEVEZETÉS

1978 novemberében a Vagongyár párttitkára megjelent a megyei és a városi pártbizottságon, s közölte, hogy a vállalat két hónapon belül körülbelül ötszáz dolgozóját el fogja bocsájtani. Ez a váratlan bejelentés nem csupán azért keltett mélyszéles döbbenetet és elképedést a pártbizottságok vezetői és apparátusai körében, mert példa nélkül állt a szocialista magyar gazdaság történetében, hanem azért is, mert a Rába évek óta súlyos munkaerőhiánnyal küzdött és a pártapparátus energiáinak nem kis részét kötötte le az a törekvés, hogy a terület legnagyobb vállalatát ellátása elegendő munkaerővel.

1978 végén a Rábának kb. ezer fős kielégítetlen létszámgigénye volt nyilvántartva a városi és a megyei tanácsnál és mivel a munkaerőpiaci feszültségek 1978 végére ismét növekedni kezdtek (jelentősen megnőtt a kiemelt vállalatok kielégítetlen munkaerőigénye), az év végén már javában folytak az előkészületek arra, hogy újabb beavatkozásokkal, mindenekelőtt a kötelező munkaerőközvetítés lényeges kiterjesztésével enyhítsék a kiemelt vállalatok, s elsősorban a Rába munkaerőgondjait.

A Győr Városi Tanács VB 1978 szeptemberében tárgyalta a Munkaügyi Osztály beszámolóját "Győr város munkaerőhelyzetéről, a kiemelt üzemek munkaerőellátottságáról, a munkaerőirányítás és mozgás tapasztalatairól". "Megállapítható, hogy a kiemelt vállalatok felé történő irányítás aránya nem kielégítő, szükséges a közvetítési tevékenység tevszerűségének, tudatosságának fokozása." Ennek nyomán a VB a következő határozatot hozta:

"A VB...utasítja az Igazgatási Osztály vezetőjét, hogy az illetékes szervekkel együttműködve vizsgálja meg a munkaerő irányítás eddigi tapasztalatait és a fejlesztések várható létszámvonzatát, figyelembe véve milyen intézkedések szükségesek a kiemelt vállalatok létszámgigényeinek jobb kielégítéséhez, a munkaerő hatékony területekre történő irányításához.

Határidő: 1978. december 31. és folyamatos."¹

A Rába által kezdeményezett elbocsájtási akció, hivatalos nevén "létszámfelülvizsgálat" nem csupán a területi irányítószervek munkatársait érte váratlanul, de a megye és az ország határain túl is kisebb vihart kavart. Az eset kapcsán megjelent újságcikkek, riportok és beszámolók, a még ma is minduntalan felbukkanó hivatkozások közös jellemzője volt, hogy igen kevés információból próbáltak - néha igen messzemenő - következtetéseket levonni. Tanulmányunk következő fejezetében mi az elemi tájékoztatás céljait is szolgálva, a következő kérdésekre keresünk választ:

-Mi készítette a Rábát e merőben szokatlan és méreteiben azóta is példa nélkül álló lépésre?

¹/Beszámoló Győr város munkaerőhelyzetéről a kiemelt üzemek munkaerő ellátottságáról a munkaerőirányítás és mozgás tapasztalatairól. Győr Városi Tanács Munkaügyi Osztály, 1978. szeptember 15.

- Mi tette lehetővé, hogy elhatározását tett kövesse?
- Hogyan történt a létszámleépítés előkészítése, hogyan határozták meg a létszámcsökkentés mértékét és hogyan történt az elbocsájtottak kiválasztása?
- Kik voltak az elbocsájtási listára került dolgozók? A kiválasztásukban szerepet játszó szempontok közül melyek voltak a legfontosabbak?
- Mi történt az elbocsájtott dolgozókkal? El tudtak-e helyezkedni, ha igen, hol és mennyi idő alatt? Milyen anyagi és egyéb következményekkel járt számukra az elbocsájtás?
- Hogyan viselkedtek a "létszámfelülvizsgálat" kiélezett körülményei között a munkáltatói, dolgozói és helyi hatalmi érdekek letéteményesei, a nyilvánosság fórumai, a szociális gondoskodás (gyér számban meglévő) intézményei?
- Milyen következménnyel járt az akció vállalatra nézve?
- Végül milyen, az eseményeken túlmutató tanulságokkal szolgálhat számukra a Rába elbocsájtási akciója?

ELSŐ FEJEZET:

INTÉZMÉNYEK AVAGY AZ ELBOCSÁJTÁSI AKCIÓ KIVÁLTÓ OKAI, LEFOLYÁSA ÉS FŐBB KÖVETKEZMÉNYEI

A

- "Hát az akkori gazdasági élet, így utólag is, minden vállalatnál ezt hozta magával. Tehát, hogy is fejezzem ki magam, megkövetelte a gazdasági élet - hogy ne legyenek olyan magas áremelések, mint a környező országokban - és az magával hozta azt, hogy több munkát követeljenek."
- "Hát talán gondolom, hogy a piac. A megrendelés kevesebb volt és gondolom nem tudtak annyi embert foglalkoztatni."
- "A termelés oldaláról megfogva a kérdést, az önköltségcsökkentéssel lehet indokolni az elbocsájtásokat."

B

- "Sokan voltunk. Annyira sok volt az ember, oly sok felesleges ember, hogy a vállalat kénytelen volt ezt csinálni."
- "Én a gyárban nagyon sok helyen tapasztaltam, hogy az adott területen dolgozók közül sokan nem tudnának elszámolni a munkaidő nyolc órájával. A vállalat ezt próbálta felderíteni, ami részben sikerült is neki."
- "Másra nem tudok gondolni, csak arra, hogy kevesebb ember is meg tudná csinálni ezt a munkát. Vannak olyan munkahelyek, ahol sokan vannak."

C

- "Az akkori állapotokat tekintve a vagongyárban nagyon sok volt, szóval, az adminisztratív munkaköröknek a betöltése."
- "Azért volt szükséges, hogy a nem fizikai létszámot csökkentsék."
- "A fizikaihoz nagyon nagy volt az adminisztratív

létszám. Eleve ez váltotta ki, hogy csináljunk egy ilyen felülvizsgálatot."

D

- "Azért volt az egész dolog, mert a Vagongyár a vagongyártásról áttért a közúti járműgyártásra."
- "1978-ban az átszervezésre azért volt szükség, mert megszűnt a vagongyártás."
- "Szerintem az, hogy megszűnt a vagonosztály."

E

- "Egyértelműen azt tudom mondani, elsősorban a központi intézkedések hatására történt ez, és azért volt rá szükség, mert a Vagongyár mindenben az élen jár. Ebben is az élen akart járni."
- "Minisztertanácsi vagy Központi Bizottsági...vagy lehet mondani mind a kettőnek a határozata volt, egy ilyen - hogy is fejezzem ki magam - egy ilyen gazdálkodás, ugye. De a Vagongyárban mondjuk túlkapásokkal került erre sor, hogy ennyire belemerültek akkor."
- "Én úgy tudom, hogy ez egy központi határozat volt, s a vezérünk, aki központi bizottsági tag, elsőként vezette be a Rábában, s úgy intézkedett, hogy legyen létszámfelülvizsgálat."

F

- "A létszámfelülvizsgálatnak eleve az volt a célja, hogy el akartak embereket bocsájtani. És az volt az elbocsájtásnak a célja, hogy ennek egy ilyen az egész magyar iparra kiterjedő hullámnak kellett volna lenni és az egész magyar munkaerőkölcst próbálták rendbe hozni."

G

- "Nagyzási mánia. Erre mást nem lehet mondani - Kinek a nagyzási mániája? - Hát így személy szerint nem lehet mondani senkire sem, de mondjuk a vezérigazgatónak biztos az aláírása kellett hozzá."¹

¹/A fenti interjúrészletekben a Vagongyárban 1978. XI. 7-én illetve 1979. XI. 7-én Kiváló Dolgozó címmel jutalmazott dolgozók nyilatkoznak.

Az elbocsájtások hosszabb távú előzményei

A hatvanas évek közepén gyökeres fordulat következett a Magyar Vagon és Gépgyár fejlesztési stratégiájában és ez a változás messzemenően kihatott a vállalat munkaerőhelyzetére.¹ 1964-ben újraegyesítették az ötvenes évek "profilizálási" kampányai során szétválasztott és a hatvanas évek elején már súlyos értékesítési és termelési gondokkal küzdő gyárakat, a vállalat élére új vezérigazgató került, aki a kibontakozás útját a vasúti járműgyártás és vasszerkezetgyártás visszafejlesztésében, a közúti jármű-ipari termékek nagysorozatú gyártásban látta. Néhány év alatt alapvetően átalakult a vállalat termékszerkezete, és ezzel munkaerő-struktúrája is. A gépi munkák aránya a korábbi 20%-ról 80% fölé emelkedett, a korábbi, jórészt műhelyrendszerű gyártásban dolgozó univerzális gépesített integrált gyártósori rendszerek váltották fel, melyekben a termelés zárt ciklusokban szerveződött. Ez a fejlesztési stratégia látványos mennyiségi növekedést eredményezett. 1966-1978 között a bruttó értékesítés hatszorosára, a hozzáadott érték hétszerezésére növekedett, az eszközállomány bruttó értéke megháromszorozódott, a vállalat létszáma pedig több mint hétezer fővel növekedett.

A vállalati létszám évi 3%-os növekedési trendje a hatvanas évek eleje óta töretlen. Figyelmet érdemel viszont, hogy a létszám alakulása sajátos ingadozást mutat. A hatvanas évek végéig a létszám folyamatosan emelkedett, ezután azonban a hosszabb távú növekedést csak az időről-időre visszatérő beolvasztások "injekciói" biztosították. 1967 és 1978 között a vállalat összesen 11 gazdasági egységet olvasztott magába, melyek összlétszáma 10625 fő volt! A beolvasztások kivétel nélkül a vállalat kezdeményezésére történtek és a legfőbb cél a csak ily módon megszerezhető munkaerő volt. A vállalat ugyanis a helyi munkaerőbázisra építve nem tudta megvalósítani fejlesztési elképzeléseit. A központi telephelyeken lévő "törzsgyárak" létszáma folyamatosan csökkent, mivel a kilépők száma szinte minden évben jelentősen meghaladta a belépők létszámát.

A szinte folyamatos létszámvesztések egyik oka kétségtelenül abban rejlik, hogy a termékszerkezet átalakításával párhuzamosan jelentősen megváltoztak a munkásokkal szembeni elvárások. A vagongyártás, vasszerkezetgyártás döntően kézi munkáit gépi munkahelyek váltották fel. Gyorsan változott a munkaposztok szakmastruktúrája: az asztalos, festő, csőszerelő, kárpitós, lakatos munkaköröket jórészt forgácsoló és melegüzemi munkaposztok váltották fel. De az adott szakmákon belül is lényegesen megváltoztak a munkásokkal szemben támasztott követelmények. Az egyedi, kissorozatú, műhelyrendszerű gyártásszervezésben a hagyományos, univerzális gépeken végzett forgácsológymunka jellege lényegesen eltér a nagy sorozatú, zárt rendszerű, kötött ütemű, automatizált vagy célgépesített gyártósorokon, megkövetelt munkáétól. Növekedett a folyamatos üzemű munkaposztok aránya és növekedett az átlagos műszakszám.

¹ /A Rába fejlesztési stratégiájának és munkaerőhelyzetének kapcsolatával részletesen foglalkozik Fazekas (1980).

A munkafolyamatok tartalmának, a munkásokkal szembeni elvárások átalakulásával párhuzamosan a vállalat elvesztette régi embergárdájának jelentős részét. A termelési szerkezet átalakításának első szakasza 1968-1969-ben zajlott le. (1968-ban indult be a termelés a motorgyár, 1969-ben pedig futóműgyártás első ütemének gyártósorain.) Ezzel egyidőben a vállalat megkezdte a vagongyártás visszafejlesztését és a dolgozókat az új munkaterületekre irányította. Az átcsoportosításokkal járó "vérvesztések" igen nagyok voltak, a megmozgatott dolgozók 60-70%-a kilépett a vállalattól.

A sorozatos beolvasztások nem tudták teljes mértékben megoldani a vállalat munkaerőgondjait. A törzsgyárak létszám veszteségei miatt a kapacitások egy részét folyamatosan vidékre kellett telepíteni. Az egyre nagyobb üzemi méretekben folyó termelés azonban csak bizonyos korlátok között osztható fel egymástól egyre távolabb lévő kis- és középüzemek sokasága között. A törzsgyárak tehát egyre súlyosbodó munkaerőhiánnyal és az abból fakadó üzemeltetési feszültségekkel küszködtek, melyeket a Rába, már a hetvenes évek elejétől kezdve nem fizikai dolgozók fizikai munkaterületekre való átcsoportosításával a teljesítménybérrendszerek kiterjesztésével és munkanormák rendszeres szigorításával, a "teljesítményprés" működtetésével igyekezett megszüntetni.

A Vagongyár technológia-választása kb. a hetvenes évek közepéig még összhangban volt a munkaerőkinálattal, melyet a faluról felkerülő új munkásság túlsúlya jellemzett. E forrás kimerülése azonban a gyárat különösen súlyosan érintette, hiszen az új technológia - illetve az ennek megfelelő költségösszetétel - különösen érzékeny a munkaerő akár kismértékű hiányára is. Az expanzív munkaerőpolitika gyakorlata (a beolvasztások, a szakképzésben illetve a munkaközvetítésben kiharcolt kedvezmények, a helyi versenytársak korlátozása) kudarcba fulladt és a vezetést gyökeres váltásra ösztönözte. Ahhoz, hogy a gyár a gépi kapacitások kihasználása és összehangolása szempontjából optimálisan működhessen, most már a belső tartalékok, fölöslegek kiaknázása látszott az egyetlen járható útnak, amihez rugalmas, alkalmazkodóképes, sok területen használható munkásokra és műszakiakra van (lett volna) szükség. 1978. közepére-végére, amikor a területi munkaügyi nyitás legradikálisabb segítő akció is nyilvánvaló csődöt mondott, különösen élesen vetődtek fel azok az akadályok, amelyek a belső munkaerőpiac kiaknázásának útjában álltak: a bérpolitika kötöttségei, a vezetői hatalom korlátozottsága, a "szociálpolitikai foglalkoztatás" ballasztja.

Az elbocsátások közvetlen előzményei

Bár 1978-ban a 4161 főt foglalkoztató Mosonmagyaróvári Mezőgazdasági Gépgyár és a 604 fős Veszprémi Vasipari és Szolgáltató Vállalat beolvasztása ellenére a Rába létszáma 284 fővel elmaradt a tervezettől, az 1979. évi vállalati terv összeállításakor a vállalatvezetés meglepő eredményre jutott. A tervkészítés során végzett kapacitás-létszám egyensúly vizsgálat azt mutatta, hogy a terv az 1978 évinél 500 fővel kisebb létszámmal is teljesíthető. E váratlan fejlemény több

okra is visszavezethető volt.

-1979-ben a vállalat kb. 2 milliárd forint értékű állóeszközt, elsősorban gépeket helyezett üzembe, ami ugrásszerűen megnövelte a termelékenységét. A közúti járműgyártásba belépő kapacitások munkába állításával párhuzamosan, utolsó szakaszába lépett az alacsony termelékenységű vagonggyártás munkahelyeinek felszámolása.

Ugyanakkor a vállalat a korábbi években a megszokottnál komolyabb értékesítési nehézségekkel került szembe, s az 1979 évi termelési program nem tudta leterhelni a meglévő munkaerő és gépi kapacitások egy részét.

Az 500 fős munkaerőfeleslegtől elbocsájtások nélkül is "megszabadult" volna a vállalat, hiszen 1978-ban például a kilépők száma 2783 fő volt, ami a vezetés minden igyekezte ellenére 72 fővel meghaladta a belépők számát. Láttuk azonban, hogy a vállalatvezetés igen elégedetlen volt a dolgozók egy részének szakmai színvonalával, munkafegyelmével, teljesítményével és úgy vélte, hogy míg spontán kilépéseknél gyakran a legértékesebb dolgozók hagyják ott a vállalatot, addig egy "irányított létszámleépítés" módot adna arra, hogy a leggyengébb minőségű, a fegyelmezetlen szakmailag alkalmatlan dolgozóktól szabaduljanak meg. Ráadásul 1978. végén vált ismertté, hogy a Rába 1979-től új bérszabályozási formába - teljesítményhez kapcsolt bértömegszabályozásba - kerül. Amikor a Terv és Közgazdasági, valamint a Munkaügyi Főosztály előzetes számításokat végzett, kiderült, hogy az előző években elértnél jóval alacsonyabb, mindössze 3%-os bérfejlesztéssel számolhatnának, ennél többre csak a vállalati létszám jelentős csökkenése esetén nyílna lehetőség. A vállalati dokumentumok alapján ettől a felismeréstől kezdve tudtuk időrendben is nyomon követni az elbocsájtási akció közvetlen előzményeit:

1978. október 16.

A Terv és Közgazdasági főosztályvezető, valamint a Munkaügyi főosztályvezető közös előterjesztést nyújtott be a vezérigazgatónak, amely szerint "a vállalat az 1979 éves tervet 2%-os létszámcsökkenéssel is teljesíteni tudja (Ez 480 főt jelent). ...1979-ben a bértömeget maximum 3 százalékkal tudjuk növelni. A bérszínvonal csak úgy növelhető 5%-kal, ha jelentős létszámcsökkenés lesz". A feljegyzésben a két főosztályvezető azt javasolta, hogy a létszámcsökkenésre ne spontán módon, a természetes fogyás útján, hanem "tervszerűen irányított" keretek között kerüljön sor. Ez lehetőséget adna arra, hogy a vállalat azoktól szabaduljon meg, akikre a legkevésbé van szükség. A feljegyzésben a vezetők javaslatot tettek arra, hogy az elbocsájtások során milyen rétegeket kellene figyelembe venni és kiket nem. A javaslat szerint az egész akciót rendkívül rövid idő alatt, 1979. január 1. és 15. között kellett volna lebonyolítani.

1978. november 2.

A vezérigazgató igazgatói értekezletet tartott a munkafegyelmegszilárdításának szükségességéről. Egy később írt, az elbocsájtásokat a KGM-nek bejelentő levelében úgy

utalt erre az értekezletre, mint az elbocsájtásokat előkészítő fontos eseményre.

1978. november 18.

A Vezérigazgató teljes mértékben egyetértett a főosztályvezetők javaslatával és utasította őket, készítsenek részletesebb kimutatást a létszámcsökkentés várható hatásairól. A két nap alatt elkészített kimutatás szervenkénti és fizikai-nem fizikai bontásban megadta az elbocsájtandók számát, és az egyes csoportokban felszabaduló bértömeget. A kimutatás 350 fizikai és 131 nem fizikai dolgozó elbocsájtásával, és 21 millió Ft bértömeg felszabadulásával számolt.

1978. november 24.

Mivel a bértömegszabályozásba beépített ún. "bérszínvonalfék" miatt a létszámcsökkentéssel felszabaduló bértömeg bizonyos határon felül csak progresszív adóbefizetésével használható fel, a vezérigazgató levélben fordult a KGM illetékes miniszterhelyetteséhez, amelyben kérte, hogy "a tervezett 450-500 főt érintő irányított létszámcsökkentésből eredő bértömegmegtakarítást a vállalat adómentesen, a tervezett 3% feletti további bérszínvonalemelésre használhassa fel. Így a vállalat összesen 5%-os bérszínvonalnövekedést érhetne el". A levélben a vezérigazgató utalt arra, hogy az irányított létszámcsökkentés alapvető célja a munkafegyelem megszilárdítása.

Ezzel egyidőben a vezérigazgató felkérte a vállalat párttitkárát, jelentse be az elbocsájtási tervét a városi és a megyei pártbizottságon.

A GYVB GPO vezetője így emlékezett vissza a Rába párttitkárának bejelentésére:

"1978. novemberében Banga elvtárs (a Rába párttitkára) megkeresett bennünket és bejelentette, hogy 500 fővel kívánják csökkenteni a létszámot, hogy az új bérszabályozási rendszernek megfelelő béremelési lehetőségük legyen. Meg kell mondanom teljesen le voltunk döbbenve, első reakciónk az volt, hogy politikailag elképzelhetetlen, hogy egyszerűen elbocsássák az embereket. Azt javasoltuk, csökkentsék inkább a magas túlórákat, csak abba megyünk bele."

Az elbocsájtási akció története

1978. december 6.

A Központi Bizottság emlékeztet 1978. december 6-i határozata, mely fordulatot hozott az ország gazdaságpolitikájában, számolt a meghirdetett restriktív intézkedések foglalkoztatási következményeivel és megfogalmazta az azóta oly gyakran használt jelszót: a teljes foglalkoztatás biztosítása nem a vállalatok, hanem az állam feladata. Mind a KB-tag Vezérigazgató, mind a megyei első titkár számára nyilvánvalóvá vált, hogy a felsőszintű pártvezetés nem ellenzi a munkafegyelem megszilárdítását, a belső munkaerőtartalékok

feltárását, a hatékonyabb munkaterületekre való átcsoportosítását célzó elbocsájtásokat. A Vezérigazgató a KB ülés után bejelentette a megyei és a városi pártbizottságokon, hogy a tervezett elbocsájtásokat mindenképpen, a területi pártbizottságok támogatása nélkül is végrehajtja.

"1978. decemberében újra eljöttek. Bejelentették, hogy az elbocsájtásokat megcsinálják és az addig élő, kb. 1000 fős létszámgigényüket tekintsük semmisnek. Azt mondták, hogy a nem megfelelő munkát végző dolgozókat bocsájtják el."

1978. december végére a vállalat jogászai elkészítették a vállalati felmondás esetére vonatkozó eljárási szabályok összefoglalását a vállalatvezetés számára és minden készen állt az akció megkezdésére.

1978 december 20-22.

1978. december 20-án a Megyei Pártbizottság, 22-én pedig a Győr városi Pártbizottság a december 6-i KB határozat iránymutatásai alapján határozatot hozott a megye és a város gazdaságpolitikai feladatairól. A határozatokban természetesen tükröződtek a meghirdetett gazdaságpolitikai fordulat követelményei valamint az a kész helyzet is amely elé a Rába állította a megyei vezetést.

A megyei gazdaságpolitikai határozat munkaerőgazdálkodással kapcsolatos fejezete a következőket szögezte le: Növelni kell a munkavállalók egyéni és kollektív felelősségét a munkaidő kihasználásáért, a munkavállalással járó kötelezettségek következtetés teljesítéséért.

Azokkal szemben, akik ezeket a követelményeket nem teljesítik - még azoknál a vállalatoknál, akiknél a munkaerőhiány van - élni kell a törvényadta lehetőségekkel".

"...A gazdasági egységek csak a feladataik megvalósításához szükséges létszámot kössék le, a teljes foglalkoztatás biztosítása nem vállalati feladat. Azt a munkaerőt, amelyet az üzemek tartósan, hatékonyan, a szakmai képzettségnek megfelelően nem tudják foglalkoztatni, fel kell szabadítani. A teljes foglalkoztatás a területi állami és politikai szervek feladata."

Az 1979. évi gazdaságpolitikai határozatokat tárgyaló pártbizottsági üléseken az első titkárok tájékoztatókat tartottak a KB december 6-i üléséről, a gazdaságpolitikában bekövetkezett fordulat várható következményeiről.

A városi pártbizottság első titkára a restriktív gazdaságpolitika következményeit elemelve a következőkre hívta fel a figyelmet:

"Előfordulhat, hogy hosszabb távon több gazdasági szervnél munkaerőfelesleg alakul ki. Gondoskodni kell arról, hogy a felszabaduló munkaerőt a szolgáltatásba és más gazdasági ágakba irányítsuk át. Ezek munkajogi, irányítási és nem utolsósorban társadalompolitikai teendőire fel kell készülni."

Részvett az ülésen a megyei PB elsőtitkára, aki

szóbeli hozzászólásában nyilvánvalóan a Rába elbocsájtási terveire utalva kijelentette:

"Nem lehet csak agitációs tevékenységgé szűkíteni a jó munka igényét. Nagyon örülünk, hogy egyes üzemekben felmerül a tisztességes, következetes követelménytámasztás megteremtése. Azokat az embereket, akik feladatkörüket nem hajtják végre, először figyelmeztetik, majd büntetés és végül elbocsájtás (következik). Ebben - őszintén mondom - támogat bennünket a megye közvéleményének (az a része), amelyik felelősséget érez az ország sorsáért. Mi a jövőt akarjuk építeni, ehhez az kell, hogy teremtsük meg a munka valódi értékét. Nemcsak mindig a pénz kell, hogy lebegjen az ember szeme előtt, hanem az, amit csinál."

Jóllehet a későbbi párt és tanácsi dokumentumok a KB december 6-i határozatát ill. a megyei és városi pártbizottságok december 20-i határozatait jelölik meg a Rábánál kezdődő, és később az egész megyére kiterjesztett elbocsájtási és átcsoportosítási kampány elindítóiként, a rendelkezésünkre álló információkból úgy tűnik, hogy ekkor még a területi pártszerveknek - az elvi egyetértésen túl - nem voltak határozott elképzelései a teendőkkel kapcsolatban és nem alakult még ki egységes álláspont a Rába tevével kapcsolatban sem.

A megyei GPO 1978. december 31-i keltezésű 1979-es munkatervében a Pártbizottság, a munkabizottságok, a városi, járási, pártszervek, társadalmi szervek üléseinek napirendjeire tett javaslatában például nem szerepel semmiféle elbocsájtásokkal, átcsoportosításokkal kapcsolatos kérdés. Egyedül az SZMT Elnökségi üléseire ajánlott témák között szerepel két, a munkafegyelem megszilárdításával, a kollektív szerződések változtatásával kapcsolatos napirendi pont.

A Rába tehát a területi irányítás közreműködése nélkül kezdte meg az elbocsájtásokat, de december végére - úgy tűnik - a pártszervek már felismerték, hogy egyfelől, nem tekinthetik azt a Rába "magánügyének", másfelől egy elbocsájtási kampány alkalmas eszköz lehet a munkáltatók pozícióinak erősítésére végső soron javíthatja a kiemelt vállalatok helyzetét is.

"A 76-os akció kísérlet volt, ami nem teljesen jött be, bár volt pozitív hatása. Azóta állandó gond volt, hogy mit kéne csinálni. Horváth Ede érezte, hogy mi lóg a levegőben, a munkafegyelem minden PB ülésen állandó beszédtema volt. Milyen központi irányelvek voltak ehhez? Semmi! Utólag jelentek meg olyan központi állásfoglalások, amelyek aztán mellénk álltak." (MSZMP GYSMB GPO munkatársa)

Ezzel igen sajátos időszak vette kezdetét. A Vagongyár a pártszervek kissé bizonytalan támogatásától felbátorodva gőzerővel megkezdte az akció lebonyolítását; a megyei és pártszervek - ezt látva - megkezdtek az akció politikai kezdeményezéssé való átlényegtetését; eközben a publikum ill. a tanácsi apparátus meglehetősen bizonytalanságban maradt. Az akció célját, méreteit, ütemét, valamint irányadó politikai értelmezését illetően.

1979. január

1979. január 4-én ülést tartott a szakszervezetek Győr-Sopron megyei Tanácsa. Az ülésen felszólalt az MPB első titkára és bár nem utalt közvetlenül a Rába elbocsájtási terveire, egyértelműen kinyilvánította, hogy a pártbizottság támogatja a munkafegyelem megjavítása érdekében teendő vállalati intézkedéseket.

"Amikor igényt támasztunk a vezetőkkel szemben - hangsúlyozta a megyei pártbizottság első titkára - hasonló követelményeket kell támasztanunk a munkásokkal szemben is.

Megemlítette annak a vagongyári munkásnak a példáját, aki húszforintos órabér mellett a legkevesebb figyelmet a rábízott gép állapotára, karbantartására fordította. Bár munkatársai nagyon is jól látták ezt, mégsem figyelmeztették a hanyagul dolgozót.

-Amikor dicsérjük a munkásokat, nem mondjuk meg világosan, hogy közöttük is vannak hanyagok, - folytatta Hány Béla.

-Sokszor humanisták vagyunk az egyes emberekhez, de ezzel egyszersmint nem vagyunk humánusak a közösséghez. Nem lehet egyszerre várni az életszínvonal-emelést, s közben elnézni a hanyagságokat." (Beszámoló a szakszervezetek Győr-Sopron megyei Tanácsának 1979. jan. 4-i üléséről. Kisalföld, 1979. jan. 5.)

Eközben a létszámfelülvizsgálat a Rábánál az előterjesztés időszakából a végrehajtás szakaszába jutott. A munkaügyi közgazdasági főosztályvezetők által javasolt tervben az elbocsájtásokat egyetlen menetben, rendkívül rövid idő alatt, január 1. és 20-a között kellett volna lebonyolítani. Az előkészítés során azonban kiderült, hogy az akciót lehetetlen röpké két hét alatt befejezni, így a vezérigazgató úgy döntött, hogy a felülvizsgálatot több menetben végzik el. Azzal az indoklással, hogy először a vállalati központban kell rendet csinálni, az elbocsájtások első menete a közvetlenül a vezérigazgató alá tartozó főosztályokon zajlott le. Az elbocsájtásokat elrendelő vezérigazgatói utasítás egyúttal kijelölte az elbocsájtandók kiválasztásának szempontjait és módszereit:

"1979. évi tervfeladatot a munka hatékonyságának növelésével, a létszám előző évhez viszonyított csökkentésével kell megoldani."

A tervszerűen irányított csökkentés elsősorban azokat a munkavállalókat veszi figyelembe, akik hátrányosan befolyásolják:

- a vetetés és irányítás színvonalát
- a termelés műszaki előkészítését
- a termelés gazdaságosságát
- a termékek minőségét
- a munkaidőalap kihasználását
- a nagyértékű gépek, termelőberendezések kapacitáskihasználását
- a folyamatos termelést
- a vállalati munkafegyelmet

-elmulasztják a folyamatos ellenőrzést.¹

Az utasítás elrendelte, hogy az elbocsájtandók kiválasztására átfogó létszámfelülvizsgálat keretében kerüljön sor. A gazdasági vezetőknek az összes alkalmazotti munkakörre munkaköri leírást kellett készíteniük, értékelniük kellett az adott munkakör szükségességét és az ott dolgozó alkalmasságát. Ezen kívül a vezetőknek minősíteni kellett azon fizikai dolgozókat is, akiket fegyelmezetlenség, igazolatlan hiányzás, selejtkár okozás vagy egyéb ok miatt nem tartanak alkalmasnak arra, hogy a vállalat dolgozója legyen. Nyomatékosan vegyék figyelembe, hogy volt-e igazolatlan hiányzása, fegyelmi vagy egyéb magatartásbeli problémája?² A vezérigazgatói utasítás a létszámfelülvizsgálat befejezésére rendkívül szűk határidőt szabott meg: eszerint 1979. március 12-re kellett volna befejezni az akciót.

Az első menetben a vezérigazgatóhoz tartozó szerveknél a személyi minősítések határideje február 5-e volt. A vezérigazgató utasítására belső átcsoportosításra nem volt lehetőség, azokat akiknek munkáját feleslegesnek találták, vagy akikkel szemben kifogások merültek fel, el kellett bocsájtani. A főosztályvezetők által elkészített listákat a vezérigazgató véglegesítette. A listák összeállításában sem a szakszervezet, sem a párszervezet nem vett részt. Az elbocsájtandók kiválasztásának szempontjait ugyan rögzítette a bizalmiak és a VSZT által január 30-án jóváhagyott 1979. évi vállalati terv, de a kiválasztás folyamatában a szakszervezet semmiféle érdekvédelmi ellenőrzési feladatot nem látott el. A vállalati szakszervezeti tanács és bizalmi-küldöttek február 2-i értekezletén "Horváth Ede...sorra választ adott minden olyan kérdésre, amely a szervezett dolgozók körében felmerült",³ az akkor már összeállított elbocsájtási listák ügye csak általánosságban került terítékre: "a fegyelemsértőkkel szemben a jövőben még kevésbé lehetünk elnézőek", a munkások kérték, hogy "ne vegyenek fel olyan dolgozókat az MVG-be, akiknek 8-10 bejegyzés is szerepel a munkakönyvében", a meo-ban dolgozókat képzetebbekre kell cserélni, stb.⁴ A vállalati pártbizottság passzívítása a felülvizsgálat elsőszakaszában véleményünk szerint azzal magyarázható, hogy a területi pártbizottságok 1979. januárjában még nem foglaltak el egyértelmű álláspontot a Rába elbocsájtási terveivel kapcsolatban. Jellemző, hogy bár a vállalati pártbizottság a szakszervezeti jóváhagyás után három nappal 1979. február 2-án megtárgyalta az 1979. évi vállalati terv fő célkitűzéseit, az ülésről készített jegyzőkönyv nem is említi a már javában folyó létszámfelülvizsgálatot, pedig ekkor már az elbocsájtandók első csoportjának kijelölése a végéhez közeledett!

1979. február 5.

A vezérigazgató jóváhagyta az elbocsájtandók listáját, amely

¹ /MVG 1/009/int/1979. sz. vezérigazgatói utasítás

² /Uo.

³ /Kisalföld, 1979. február 2. 3. l.

⁴ /Uo.

156 nevet tartalmazott, a vezérigazgatóhoz tartozó szervek létszámának 10,6%-át. Ez jóval több volt a munkaügyi főosztály által eredetileg javasolt 35 főnél. A vezérigazgató azonban úgy ítélte meg, hogy a nem fizikai területek és az improduktív fizikai területek létszáma munkaszervezés javításával, az eredeti elképzeléseknél lényegesen nagyobb arányban csökkenthető. A Munkaügyi Főosztály vezetője még aznap felkereste a Megyei Tanács Munkaügyi Osztályát és tájékoztatta a tervezett intézkedésekről. Bejelentette, hogy a vállalat február 16-a és 20-a között 156 főt el fog bocsájtani és felkérte a tanácsot, nyújtson segítséget a dolgozók elhelyezkedéséhez. A tanács azonban nem tudott mit kezdeni a "váratlan" bejelentéssel - nem lévén határozott megyei, városi állásfoglalás az ügyben - így egészen február 27-ig a vállalat bejelentése érintetlenül hevert egy íróasztal mélyén. Később a megyei pártbizottság vizsgálatot rendelt el az ügyben. (A vétkesnek talált tanácsi tisztviselő fegyelmet kapott.)

Február 6.

A vállalat jogászai elkészítették a felmondási tilalmak jegyzékét, a Gazdasági Igazgató pedig meghatározta a vállalat és az elbocsájtott dolgozók közötti elszámolás rendjét.¹

Február 7.

A Munkaügyi Főosztály a vezérigazgató utasítására teljes körű létszámfelvételi zárlatot rendelt el és erről levélben tájékoztatta az igazgatókat.

A létszámfelvételi zárlat elrendeléséről nem alakult egységes álláspont a vállalat vezetői között. Voltak akik elleneztek, mondván, hogy egyes területeken jelentős munkaerőhiány van. A Vezérigazgató azonban úgy látta, hogy a legnagyobb munkaerőhiányt jelentő üzemek is rendre teljesítik termelési programjaikat, ugyanakkor politikailag súlyos hiba lenne embereket felvenni, miközben a dolgozók egy részét utcára teszi a vállalat. Az elképzelés az volt, hogy a felülvizsgálat befejezése után a felvételi zárlatot feloldják és feltöltik a valóban munkaerőhiánnyal küzdő területeket.

Február 14.

A Kisalföldben cikk jelent meg a vállalati munkaügyi vezetők városi értekezletéről. Ez volt az első "konkrét" híradás az elbocsájtásokról. A cikk utolsó hasábjában álló bekezdés teljes szövege így hangzik: "Már ezekben a hetekben megkezdődött egy jelentős mértékű munkaerő-átcsoportosítás, amely célja az ésszerűbb munkaerőgazdálkodás és a munkafegyelem megszilárdítása."²

¹/MVG 5-29/1979/Vn6. sz. Utasítás

²/Csökkent a vándorlás, tervszerűbb lett az átírányítás (H. S.)
Kisalföld, 1979. február 14. 9. l.

Február 15.

A vezérigazgató tájékoztatót tartott az első menetben érintett főosztályok vezetői, párt- és szakszervezeti titkárai, a vállalat PB titkára és a vállalati VSZT titkára számára létszámfelülvizsgálat első üteméről.

A tájékoztatón:

"-ismertette a létszámleépítéssel kapcsolatban kiadott gazdasági intézkedéseket,

-kérte a meghívottakat adjanak az összeállított személyekre véleményt

-kihangsúlyozta a törvényesség legszigorúbb betartását."¹

Miután a meghívottak egyetértettek a tervezett intézkedésekkel, a vezérigazgató, a főosztályvezetők, az alapszervezeti párt- és szakszervezeti titkárok aláírásukkal véglegesítették az elbocsájtandók listáját. Mindössze 3 személynél akadtak "közbenjárók", ezeknél később az elbocsájtást áthelyezésre változtatták. Négy személy megelőzte elbocsájtását és kilépett a vállalattól, 4 főt pedig a Munkaügyi Döntőbizottság határozatára később visszavettek így végülis az első menetben 131 főt bocsájtott el a vállalat.

Február 16.

Mivel a vállalat február 5-i bejelentésére semmiféle válasz nem érkezett a megyei tanácstól, a Vezérigazgató levelet írt a Megyei Tanács Elnökének, melyben közölte, hogy 156 főt (alkalmazottat és nem produktív fizikai dolgozót) elbocsájtának és felkérte a megyei tanácsot, hogy: "A felszabaduló munkaerő elhelyezését a tanács az illetékes szakigazgatási szervein keresztül elősegíteni szíveskedjen." Még aznap a Vezérigazgató levelet írt a Vasas szakszervezet főtitkárának, melyben beszámolt az előző napi tájékoztatóról, a "tervezett irányított létszámleépítés" nagyságáról és ígéretet tett, hogy folyamatos tájékoztatást fog nyújtani az elkövetkező létszámleépítésekről.

Február 16-20.

Ezekben a napokban kapták meg az első menetben elbocsájtottak felmondóleveleiket anélkül, hogy bármiféle tájékoztatást kaptak volna az elhelyezkedési lehetőségekről.

Február 17.

A megyei pártbizottság utasította a gazdaságpolitikai osztályt készítse el egy, az elbocsájtásoknál alkalmazandó alapelvekre módszerekre vonatkozó rendkívüli megyei VB-határozat tervezetét.

GPO 1979 február 17-én keltezett javaslata a következő forgatókönyvet dolgozta ki:

"A létszámleépítés sorrendje:

¹/A vezérigazgató február 16-i levele a Vasas Szakszervezet főtitkárához.

1. Létszámfelülvizsgálat, a tevékenységhez szükséges létszám meghatározása tevékenységi körök szerint.
2. Létszámfelvételi zárlat elrendelése.
3. Természetes fogyás meghatározása, nyugdíjazás, katonai szolgálatba vonulás, Gyes, stb. figyelembevételével.
4. A fentiek figyelembevételével a felesleges létszám meghatározása.
5. Személyek meghatározása kizáró szempontok figyelembevételével (Munka Törvénykönyve, Kollektív Szerződés).
6. A személyek egyeztetése a helyi politikai és társadalmi szervekkel.
7. Minőségi cserelehetőségek felmérése, szükséges átcsoportosítások megvalósítása.
8. Fizikai munkavégzés és az ehhez szükséges átképzés felajánlása.
9. A fentiek után a vállalatnál hatékonyan nem foglalkoztatható létszám felajánlása tanácsi munkaerőgazdálkodási szerveknek.
10. A létszám felszabadítása a tanácsi szervekkel egyeztetett ütemben.

A fentiektől függetlenül a munkafegyelemsértőkkel szemben következőes eljárás.¹

Mindezek alapján a megyei és a városi pártbizottság első titkárai, valamint a gazdaságpolitikai osztályok vezetői közösen felkeresték a Rába vezérigazgatóját. Előadták az első menetben tapasztalt hiányosságokat és végül a következőkben állapotok meg: A Rába abbahagyja a "feketelisták" készítését, az elbocsájtásokat kapacitásvizsgálatokkal, az adott munkakör megszüntetésével és nem a dolgozókkal szembeni kifogásokkal indokolja. Más a helyzet természetesen a munkafegyelmi okok miatt elbocsájtott dolgozók esetében. A vállalat lehetőséget ad a dolgozóknak vállalaton belüli átcsoportosításra és a tanácsi szervekkel együttműködve minden elbocsájtott dolgozónak felajánl egy vagy több vállalaton kívüli munkahelyet. A területi pártirányítás viszont kiterjeszti a létszámfelülvizsgálatot a megye egész területére és létszám felvételi vizsgálatot rendel annak érdekében, hogy megakadályozza a nem kívánatos munkaerőmozgást.

Február 21.

A Rába levélben tájékoztatta megyei pártbizottságot a létszámfelülvizsgálat ütemtervéről, a minőségi cserék és a belső átcsoportosítások lehetőségeiről.

Eszerint a létszámfelülvizsgálat további négy ütemben történik és az utolsó ütemben a minősítéseket március 19-én, a végrehajtást pedig március 31-én fejezik be. Minőségi cserére a MEO főosztályon lesz lehetőség. Belső átcsoportosításra 50-60 főnek lesz lehetősége a győri gyáregységek legnehezebben betölthető Cöntvényköszörs,

¹/Melléklet a MPB VB 1979. II. 27-i határozatához. MPB GPO 1979. II. 17.

öntvényfaragó, főjavító, mosó, anyagfelrakó, szemcseverő, csomagoló, targoncavezető, darus) munkakörbe. A betanulási idő két hét. "Két hét után azokat a munkavállalókat, akik a felajánlott munkahelyet nem tudják ellátni, bérkiegészítésben részesíteni nem lehet, munkájukra nem tartunk igényt."

Február 22.

A Rába február 21-i levele alapján a megyei GPO vezetője levelet írt a győri, a mosonmagyaróvári és kapuvári pártbizottságok első titkárainak.

"Kérjük a vizsgálatot és a dolgozók elhelyezését kísérik figyelemmel, gondoskodjanak, hogy a munkaerőgazdálkodási szerv készüljön fel a fogadásra, mérje fel az igényeket."

Ugyanezen a napon összeült a Rába pártbizottsága és rendkívüli ülésen vitatta meg a munkaerőgazdálkodás időszerű feladatait. A vállalati pártbizottság úgy ítélte meg, hogy az állami vezetés terve "összhangban van az MSZMP KB 1978. december 6-i és a megyei PB december 20-i ülésével."

Február 23.

Létszámcsökkentés a Magyar Vagon- és Gépgyárban alcímmel nagy cikk jelent meg a Kisalföldben, és ez első ízben közölt tényszerű híreket a Vagongyári eseményekről és tervekről. A cikk, amely az előző napi rendkívüli vállalati párt VB-ülésről tudósít közli, hogy a vállalat 156 dolgozónak törvényes feltételek mellett felmondott és hogy további felmérések folynak, ennek során 60 meost máris feleslegesnek találtak. Horváth Ede három hasábon idézett tájékoztatója azt a kompromisszumot tükrözi, amely a GPO javaslatának szellemében e napokra létrejött: hangsúlyozza a belső munkakör felajánlásának, a megyei szervekkel való együttműködésnek, a szociális körülmények mérlegelésének, az alapos körütekintésnek fontosságát, stb. A gyár napi gazdasági érdekeire (pl. bérfejlés, rendelkezési hiányhoz való rugalmas alkalmazkodás) való hivatkozás helyét a "csak annyi embert foglalkoztassunk, amennyire szükség van" elve és a "lógosoknak, italozóknak nincs helye" jelszó veszik át.¹

Február 26.

A Megyei Tanács Elnöke végre válaszolt a Vezérigazgató február 16-i levelére, melyben az bejelentette az első 156 fő elbocsájtását. A Tanácselnök ígéretet tett arra, hogy listát

¹ /Hogy az üzleti érdek mint legitimációs elv kompromisszumból milyen mértékben rekesztődött ki, mi sem mutatja jobban, mint Horváth Ede tájékoztatójának alábbi, zavarbaejtően "dialektikus" mondata: "Ha egy adott munkaterületen több az ott dolgozó, mint amennyire szükség van, több a beosztott, több a vezető, egymástól nem férnek a munkához, ez nem gazdasági kérdés. De olyan gond, melyre a gazdasági vezetésnek kell megoldást találnia." (Uo.)

küldenek a vállalatnak az elhelyezkedési lehetőségekről. Másnap megérkezett a lista, mely a Városi Tanácson nyilvántartott létszámgigényen alapult, és 683 férfi, valamint 189 nő számára ajánlott fel különböző fizikai munkaköröket győri vállalatoknál.

Február 27.

Rendkívüli ülést tartott a Megyei Pártbizottság VB és határozatot hozott a munkaerőgazdálkodás időszaki kérdéseiről. A határozat a megye minden vállalatára ipari és mezőgazdasági szövetkezetre kiterjedő létszámfelülvizsgálatot indítványozott.

Ezzel lezárult az a sajátos szakasz, amelyet a politikai ellenőrzés hiánya, a bizonytalanság és - ezekből logikusan adódik - a titkosság jellemezett, s az akció új életre kelhetett, mint magasszintű politikai elhatározás folyamánya. Elnyerte hát azt a formát, ami a/ a vállalat számára lehetővé tette, hogy az akciót folytassa, b/ a párt számára lehetővé tette, hogy az akció folytatását engedélyezze, sőt támogassa és hogy ellenőrizze azt, c/ a különböző megyei állami ill. alsóbb szintű pártszerveknek módot adott az igazodásra és d/ a sajtónak arra, hogy a maga szolid módján fellebbentse a titok fátylát.

Az 1979. február 23. előtt megjelent írásokban egyetlen szó sem esett arról, hogy a Magyar Vagon- és Gépgyárban dolgozók százainak elbocsátásáról született döntés. Sem a Horváth Edével (1978. XII. 24-én), sem a Hány Bélával (1978. XII. 31-én) megjelent interjúban, sem az I. 3-án közölt "üzemi körképben", sem az MVG-ről I. 25-én megjelent nagy cikkben, sem a különféle vagongyári eseményekről, fórumokról tudósító írásokban (XII.13., I.5., II.2., II.10.) nem olvashattunk a város közvéleményét élénken foglalkoztató eseményről. Persze a "sorok közt" olvasó ember észrevehette, hogy megszaporodtak a "racionális létszámgazdálkodásról" a "lógósokkal, vándormadarakkal szemben növekvő türelmetlenségről" stb. szóló kitételek.

Miután a VB határozat hivatalosan is érvénytelenítette az 1976-os munkaerőpiaci kampányt elindító 1976. február 3-i VB határozatot elrendelte "a gazdálkodó szerveknél foglalkoztatott létszám felülvizsgálatát."

Abból kiindulva, hogy a teljes foglalkoztatás biztosítása nem vállalati feladat, a VB szükségesnek tartja a gazdálkodó szerveknél foglalkoztatott létszám felülvizsgálatát. Azokat a dolgozókat, akiknek munkáját az üzem nem tudja eredményesen felhasználni, fel kell szabadítani más tevékenység számára. Ezt a feladatot szocialista viszonyaink természetéből fakadóan, a humánus szempontok messzemenő figyelembevételével, a munkalehetőségek egyidejű biztosításával kell végrehajtani."

VB határozat a létszámfelülvizsgálat végrehajtásával kapcsolatban a következő alapelveket határozta meg:

"-A vállalati, ipari és mezőgazdasági szövetkezetek végezzenek kapacitásvizsgálatot, készítsék el a

munkaidő- és a munkaerőmérleget lehetőleg önálló elszámoló egységekként.

-Tevékenységi körönként (munkakörökként) határozzák meg a létszámszükségletet.

-Határozzák meg hol, milyen területeken és szakmában van létszámfelesleg, esetleg tényleges hiány.

-Munkakörökként (szakmákként) rendeljenek létszámfelvételi zárlatot azokban a szakmákban, amelyekben létszámfelesleg van.

-A konkrét munkakörökben megfelelő munka hiánya vagy egyéb okokból átcsoportosításra javasolt dolgozók személy szerinti kijelölését az érvényes politikai döntések, rendeletek, előírások és a kollektív szerződés betartása mellett a humánus szempontok figyelembevételével kell elvégezni. Ezt egyeztetni kell a hatáskörileg illetés pártszervekkel, alapszervezetekkel, szakszervezeti, KISZ szervekkel.

-Az adott munkakörben feleslegessé váló dolgozóknak lehetőség szerint más munkakört kell felajánlani a vállalatnál, figyelembe véve a minőségi cserék lehetőségét is.

-A másik munkakör felajánlásával együtt fel kell hívni a dolgozó figyelmét az átképzés lehetőségére és az ezzel kapcsolatos vállalati ösztönzőkre.

-A fentiek elvégzése után lehet a felszabadult munkaerőt felajánlani területileg illetékes munkaerőgazdálkodási szerveknek, előzetesen egyeztetve az átadások ütemességét, a foglalkoztatási lehetőségek figyelembevételével. Emellett egyeztetni kell az egyes munkakörökben meglévő tényleges hiányt is.

-A területi munkaerőgazdálkodási szervek gondoskodjanak az egyes dolgozók fogadásáról, az elhelyezkedési lehetőségek időbeli és folyamatos felméréséről, a vállalatoknál történő rendelkezésre bocsájtásról.

-A fegyelmetlen dolgozókkal szemben következetes fellépést a fentiektől függetlenül kell alkalmazni.

-A megyei PB Gazdaságpolitikai osztálya a megyei tapasztalatok feldolgozása után tegyen javaslatot a VB-nek új munkaerőgazdálkodási határozat hozatalára.¹

A február 27-i VB határozat végrehajtásáról a határozat február 28-i keltezésű leviteli terve rendelkezett.

A leviteli terv a következő pontokat tartalmazta:

1. 1979. III. 1-én a határozatot a Megyei Pártbizottságon tartandó megbeszélésen az MVG, Graboplast, Rábatext, Richards, AÉV, Közmű- és Mélyépítő Vállalat gazdasági és mozgalmi vezetőivel ismertetni kell.
2. A létszámfelülvizsgálattal és a munkavállalói követelményekkel kapcsolatban városonként és járásonként megbeszéléseket kell tartani, melyre meg kell hívni a Megyei pártbizottság Gazdaságpolitikai osztályát, az SZMT-t, a Megyei és Városi KISZ bizottságot, valamint az önálló vállalatok, ipari és

¹/MSZMP GYSMB Arch. (MB/H/302/1979.)

mezőgazdasági szövetkezetek, jelentős gyáregységek párttitkárait, igazgatóit (elnökeket), szakszervezeti KISZ titkárait, munkaügyi döntőbizottsági elnökeket. Ismertetni kell a határozatot, a végrehajtás politikai következményeit a vállalatok és a munkaerőgazdálkodási szervek feladatait. A kollektív szerződésekkel és a vállalati ügyrendekkel szemben egységes követelményeket. Határidő: március 20.

3. Az SZMT ismertesse a határozatot és a végrehajtás módjait a szakmai megyebizottságok titkáraival, a területi szervezőkkel.

Határidő: március 9.

Felelős: SZMT titkár.

4. A KISZ Megyei Bizottsága beszélje meg a KISZ tisztségviselők feladatait a városi, járási KISZ titkárokkal.

Határidő: március 9.

Felelős: KISZ MB első titkár.

5. A fenti szervek segítsék és ellenőrizzék a követelmények betartását. Folyamatosan tájékoztassanak. Minden hónap végén adjanak összefoglaló értékelést a végzett munkáról.

6. A városi járási pártbizottságok márciusban ösztitkári tanfolyamot tartanak.

7. Az üzemi pártszervek segítsék és ellenőrizzék a határozat végrehajtását.

8. A gazdaságpolitikai osztály a politikai tapasztalatok alapján dolgozza ki a munkaerőgazdálkodásban hozandó új határozat tervezetét.

Határidő: 1979. szeptember 30.

Február 28.

A Rába Munkaügyi osztályvezetője kimutatást készített a megyei és városi munkaügyi osztályoknak "a második lépcsőben leadásra kerülő létszámról". A kimutatás tartalmazta az elbocsájtandók szakmai, nemek és életkor szerinti összetételét.

Február 29.

A Vagongyár szakszervezeti tanácsának ülésére Győrbe érkezett Herczeg Károly, a Vasas Szakszervezet főtitkára, akit fogadott a megyei első titkár, Hány Béla is. A beszámolóban (Horváth Ede) szó esett a "jelenleg folyó szükségzerű létszámcsökkentésről is. Herczeg Károly hozzászólásában támogatásáról biztosította a vezérigazgatót: "A Vasas Szakszervezet partnere olyan gazdasági vezetőnek, aki tud nemet mondani." Az ülésen egyetlen súlyos problémáról szólt nagy nyomatékkal a főtitkár: a kedvezőtlen baleseti helyzetről.¹

Március 1.

A Megyei Pártbizottságon tartott megbeszélésen ismertették a

¹/Kisalföld, 1979. március 1.

megye 8 legnagyobb vállalatának - köztük természetesen a Rábának - a gazdasági és mozgalmi vezetőivel a február 27-i VB határozat rendelkezéseit. Ugyanezen a napon megkapták felmondólevelüket a második lépcsőben elbocsájtott dolgozók. A vállalat munkaügyi osztálya a megyei tanácstól kapott kimutatás alapján két-három munkahelyet tartalmazó állásajánlatot mellékel a felmondólevelekhez.¹

Március 4.

A Kisalföld négyhasábos interjút készített Szabó Mihállyal, a megyei pártbizottság titkárával, "A létszámgazdálkodás a munka becsületét is növeli" címmel. Az interjú lényegében a megyei PB határozatának ismertetése - attól annyiban tér el, hogy nem tartalmazza a leviteli tervben foglalt részleteket. Hangsúlyozza: máris "szűnőben vannak az olyan hangok, kijelentések, hogy "2 megyék a cégtől, talállok magamnak jobban fizető munkahelyet is."

Március 13.

A vállalat pártbizottsága megtárgyalta "A vállalat 1978. évi gazdálkodásának tapasztalatai és az eredmény felhasználásának tervezete. Feladatok a gazdasági hatékonyság növelésére" c. beszámolót. Az anyag nyilvánvalóan még a február 27-i párthatározat előtt született, mert megdöbbenő módon még csak nem is említi a már javában folyó elbocsájtásokat, sőt úgy fogalmaz, hogy "A munka szervezettségét, a fegyelem erősítését napi feladatokként kell kezelni".

Március 24.

Győrbe látogatott Sarlós István, az MSZMP KB Politikai Bizottságának tagja, a Hazafias Népfront főtitkára. A vendéget a megyei PB első titkára tájékoztatta a megyében megkezdett létszámfelülvizsgálatokról. Ezután a főtitkár három nagyvállalatot keresett fel. A Gardénia Cipkefüggönygyárban az igazgató tájékoztatta az ésszerűbb munkaerőgazdálkodás és fokozottabb követelménytámasztás helyi eredményéről. (Az újság közlése szerint 50-60 fő vállalaton belüli átcsoportosításáról és 13 dolgozó feleslegessé válásáról.) A Rábatextben "a téma továbbra is a munkaerőgazdálkodás volt". Végül a Vagongyárba látogatott Sarlós István, ahol a vezérigazgató és a párttitkár

¹ /Hamarosan kiderült azonban, hogy az így meghirdetett álláshelyek egy része fiktiiv volt. A városi Tanács Munkaügyi osztálya ezért márciusban 22 vállalatnál vizsgálatot végzett a bejelentett és a tényleges munkaerőigények különbségeit illetően. A tanács értékelése szerint: "Az eltérések mögött nagyobbraoszt gondatlanság, a bejelentési kötelezettségek elmulasztása, téves értelmezése állt." (A létszámfelülvizsgálatok és a munkaerőátcsoportosítások tapasztalatai a városi üzemekben és intézményekben = GYVT Mű. O. 1978. október 15.)

² /Kisalföld, 1979. március 4.

fogadta. A téma ismét a létszámgazdálkodás. (A cikk konkrét feladatokról, tervekről nem tudósít.) A vendég válaszképp támogatásáról biztosította a megyei szervek kettős törekvését a létszám szükségletekhez igazítására és a fegyelem megszilárdítására.

Beszédének alábbi bekezdése ismét felhívja a figyelmet arra, hogy az üzleti érdek, mint legitimációs elv teljes mértékben kiszorult az intézkedések indoklásából. Paradigmatikus jellege folytán érdemes a bekezdést teljes terjedelmében idéznünk.

"Örülök annak, hogy valaki Magyarországon ilyen nagy fába vágta a fejszéjét. Annak pedig külön örülök, hogy a Rába gyárban kezdtek elsőként hozzá ehhez, egy ilyen jó hírű gyárban és nem egy rosszul dolgozó üzemben. Ellenkező esetben ugyanis azt lehetne mondani, hogy veszteségek csökkentésére akarnak a munkaerővel gazdálkodni. Így viszont egyértelmű az intézkedés célja.¹

Április 11.

Győrbe látogatott Fock Jenő az MSZMP KB Politikai Bizottságának tagja - a megye felelőse. A megye pártvezetői az év elejei gazdasági eredményekről, valamint a két folyamatban lévő kampányról (Gyártmányszerkezet korszerűsítése, létszámfelülvizsgálat) tájékoztatták. Ezután Fock Jenő az ESZV győri 4.sz. Üzemébe látogatott, ahol a létszám 130 fővel csökkent.² Itt Polgár László a vállalat szb-titkára arról szolt, hogy a létszámcsökkentési törekvéseket miként támogatja a szakszervezet", valamint arról, hogy a munkahelyi közösség képviselői nyilvánosan is állást foglaltak a létszámintézkedések, valamint az ehhez tartozó munkafegyelmi szigorítások mellett". A látogatás a töltéstavai Aranykalász Tsz-ben folytatódott, ahol "a közeli jövőben munkaerő-átcsoportosítást terveznek", és ahol "a tsz-tagok többsége megértette az egyes területeken életbe léptetett normaszigorítást is". A színház felkérése után Fock Jenő a Vagongyárba, majd a Graboplastba látogatott, és ott hasonló tárgyu beszámolókat hallgatott meg.³

Valószínű, hogy Fock Jenő kérte fel a megyei PB-t, egy az MSZMP KB Politikai Bizottsága számára készítendő jelentés megírására (lásd később!).

1979. április (a nap ismeretlen)

Gáspár Sándor a megyébe látogatott. Ez alkalommal a Szakszervezetek Megyetanácsa részletes kimutatást kért a vállalatról a létszámfelülvizsgálat állásáról.

Május 9.

¹ /Kisalföld, Március 24. 2. l.

² /Mint későbbi forrásokból kiderül, a csökkenés zömmel önkéntes vándorlásból adódott. Az ESZV-től 1979-ben föl bocsájtottak el. vö.:

³ /Kisalföld, 1979. április 12. 1-2. l.

Az MSZMP KB Politikai Bizottsága - mint említettük - az események nyomán felkérte a megyei pártbizottságot, készítsen jelentést a megyében folyó létszámfelülvizsgálatról. A jelentést a megyei GPO 1979. május 9-én készítette el.¹

A GPO jelentésének első része utalt a megyei létszámfelülvizsgálat előzményeire: a KB december 6-i és a Megyei Pártbizottság december 20-i határozataira, a Rábánál folyó elbocsájtásokat e határozatok végrehajtásaként értékelte. Jelezte, hogy a végrehajtás elveit és módszereit meghatározó február 27-i rendkívüli VB határozatra éppen a Rábánál elkövetett hibák miatt volt szükség. A jelentés kifejtette a pártbizottságnak a Rába-létszámfelülvizsgálat első menete után kialakított - már bemutatott - álláspontját, és megállapította, hogy a Megyei Bizottság február 27-i határozatának végrehajtása "kedvező légkörben folyik."

"-a jól dolgozók már korábban is követelték a fegyelem megszigorítását és egyetértettek az intézkedésekkel.

-A dolgozóknak meglévő igény, politikai, társadalmi, állami szervek egységes magatartása biztosítja a politikai feltételeket. Ugyanakkor a most folyó kezdeti szakaszban értelmezésbeli és a korábbi gyakorlatban gyökerezendő nézetek akadályozzák a munkát, pl:

-a felülvizsgálat munkanélküliséget okoz

-a munkavállalói munkáltatói jogok és köteleességek szétválasztása, szembeállítás.

-A teljes foglalkoztatottság és a hatékony foglalkoztatás üzemi szinten való szembeállítás, igénytelenség a területi és vállalati munkaerőgazdálkodással szemben.

-Bátortalanság a munkavállalói kötelezettségek számonkérésében.

-Egyenlődsdi a bérpolitikában és a teljesítménnyelv megsértése."

A GPO a megyei létszámfelülvizsgálat ütemével, módszereivel és eredményeivel kapcsolatban többek között a következőket emelte ki:

-Az üzemi pártszervek egy része határozatban kötelezte a vezetőket a létszám-gazdálkodás felülvizsgálatára.

-A vállalatok egy része helyesen értelmezte az alapelveket és elsősorban a nem termelő területeken hajtott végre felülvizsgálatot. Egy részük a korábban alkalmazott megoldásokra hivatkozva semmit sem tesz.

¹/Jelentés a munkaerőgazdálkodás javítására hozott intézkedésekről Győr-Sopron megyében MSZMP GYSMB GPO 1979. május 9. MSZMP GYSMB Arch. T-22/1979.

A jelentés készítésekor a GPO 195 gazdasági egységet számoltatott be, melyek összesen kb. 100.000 főt foglalkoztattak. Az adatok szerint az első két hónapban a felülvizsgálat 9800 főt érintett: 2400 fő belső átcsoportosításra került, 600 fő saját kezdeményezésre vált meg vállalatától és 800 főnek a vállalatok mondtak fel. A vállalati felmondások 69%-a a saját kezdeményezésű felmondások 57,2%, a belső átcsoportosítások 17,6%-a Rábánál történt.

- Az üzemek jelentős része teljeskörű vagy részleges létszámfelvételi zárlatot rendelt el a felülvizsgálat ideje alatt.
- A létszámfelülvizsgálat eredményeképpen csökkent a munkahelyek száma. Alkalmazotti állományból fizikai állományba került a dolgozók egy része.
- Jelentősen csökkent a munkaerőigény és jelentősen közelít a valóságos szükségletekhez. Kiderült, hogy bizonyos területeken, egyes szakmákban tényleges hiány van."

A GPO jelentés összefoglalva a tapasztalatokat megállapította, hogy "a gond nem a dolgozók elhelyezése, hanem a lassú és nem teljeskörű végrehajtás."

Május 29.

Az MSZMP KB Politikai Bizottsága május 29-én megtárgyalta a megyei pártbizottság jelentését. A párt legfelsőbb operatív irányító szerve tudomásul vette a jelentést, utalt a Rába által az elbocsájtások első szakaszában elkövetett hibákra, de összességében pozitívnak ítélte meg a "Győri kezdeményezést". Kiemelte, hogy a létszámfelülvizsgálat lehetőséget adott a munkavállalókkal szembeni követelményrendszer egységes, minden területen megvalósított növelésére".

"A munkavállalókkal szembeni követelményrendszer egységes, minden területen megvalósított növelése mérsékli a nemkívánatos munkaerőmozgást. A teljesítménykövetelmények növelése megvalósítható bérnövekmény nélkül is. A kilakalult politikai légkörben a dolgozók ellenállása a normakarbantartással szemben nagymértékben csökkent. Az ésszerű munkaerőgazdálkodás és a munkafegyelem nagymértékben összefügg, a munkafegyelmet a munkaerőgazdálkodással érdemben lehet javítani."

A jelentés alapján hozott Politikai Bizottsági határozat szükségesnek tartotta, hogy "a Győr megyei és más területeken szerzett tapasztalatokat - a helyi sajátosságok figyelembevételével - hasznosítsák minden megyében és gazdálkodó egységnél."¹

¹ /A PB-határozatot közzétették: "A Magyar Szocialista Munkáspárt határozatai és dokumentumai" c. kötetben a következő indoklással:
 "A 'győri példáról' szóló dokumentum közzétételét azért tartottuk szükségesnek, mert a Politikai Bizottság országos érvényű követeléseket vont le a Győr megyei tapasztalatokból."
 Az MSZMP Központi Bizottsága Politikai Bizottságának határozata a munkaerőgazdálkodás javítására hozott intézkedések végrehajtásának kezdeti tapasztalatairól Győr-Sopron megyében. Az MSZMP határozatai és dokumentumai. Kossuth, 1989.

1979. május 30.

Befejeződött a létszámfelülvizsgálat utolsó menete is a Rábánál. A Vezérigazgató utasítására feloldották a létszámfelvételi zárlatot. A Munkaügyi főosztály elkészítette a felülvizsgálat gyorsmérlegét. Eszerint a felülvizsgálat május 30-ig összesen 1281 főt érintett a vállalatnál. Közülük 344 főt a vállalaton belül más munkaterületekre csoportosították át, 937 főt a vállalat nem kívánt tovább foglalkoztatni. (Ezek a számok a későbbiek során megváltoztak, mert a vállalat a különböző időpontokban készített jelentésekbe a május 30-a után történt átcsoportosítások és elbocsájtások adatait is beszámolta, bár ezek már nem tartoztak a hivatalosan lezárt létszámfelülvizsgálat keretébe.)

Június 1.

Két nappal a budapesti beszámoltatás, egy nappal a vagongyári elbocsájtások lezárta után gazdaságpolitikai aktívaülést tartottak Győrben a vállalati és szövetkezeti vezetők, párt-, KISZ- és szakszervezeti titkárok részvételével a két folyamatban lévő kampány végrehajtásának helyzetéről. Ami a létszámfelülvizsgálatot illeti, az előterjesztés a már ismert tételeket tartalmazta, új elemként kilátásba helyezte a kampány kiterjesztését a nem termelő ágazatokra és intézményekre is.

A Szakszervezetek Megyei Tanácsának vezető titkára "legnagyobb eredményeként említette, hogy sikerült megteremteni a létszámgazdálkodással kapcsolatos egységes szemléletet. Hangsúlyozta: az üzemi szakszervezeti vezetők támogassák a gazdasági vezetők intézkedéseit, de tegyék szavá, ha törvénysértést tapasztalnak."

Az ülésen felszólaló győri városi párttitkár "politikai jelentőségű feladatnak", a megyei első titkár "nagyon fontos politikai kérdésnek" nevezte a létszámfelülvizsgálatot.¹

Június 11.

A vagongyári elbocsájtások lezárultával a "hatékonyan nem foglalkoztató létszám felszabadítása" veszített lendületéből. A politikai irányítás ezt inkább elégedetten, mint bosszankodva nyugtázta. A jelzett napon a Győr városi pártbizottság beszámoltatta a 21 kiemelt győri vállalatot az első öthónap gazdasági eredményeiről és a létszámfelülvizsgálat végrehajtásáról. A városi GPO a beszámolók alapján pozitívan értékelte, hogy "a vállalatok többsége természetes fogyasztás útján csökkentte a létszámot és politikailag nem jár feszültségekkel." (!)

Június (különböző napjain)

Cikkek jelennek meg a Kisalföldben "A dolgozók helyeslésével találkozott", "Magasabb mérce, növekvő teljesítmények", "A brigád magasabbra állította a mércét"

¹/Kisalföld, 1979. június 2.

(stb.) címek alatt, a létszámfelülvizsgálat végrehajtásáról a megye különböző vállalatainál, szövetkezeteinél.

A Graboplastban "elnéptelenedett a bűfé", "alig akad napközben kilépő a gyárból", megszigorították a késés,hiányzás szankcióit, "kevesebb az elkéső", "nőtt viszont a fegyelmézések száma". A létszámfelülvizsgálata során megállapították, hogy általános munkaerőhiány van, mindössze a modellező részlegben válik feleslegessé 17 fő munkája.¹

Kapuváron a Vagongyár, a Hűsgyár, a Tőváll "több figyelmetlen dolgozónak felmondott". A Ciklámen ktsz-ben az év első negyedében "mindössze három dolgozót vettek föl, nyolc eltávozott". A Szabóipari Szövetkezetben felesleges dolgozót nem találtak, "öt dolgozót belső átcsoportosítás érintett". A Vas- Villamos és Szolgáltatási Szövetkezetben "két munkakört megszüntettek", "a felszabaduló munkaerőt hatékony területre irányították át." 10%-os normarendezést hajtottak végre. Veszében 11 fővel csökkentették az örök számát, öt helyett két dolgozó látja el a magtárosi teendőket. A Lenin tsz. örvendetesen alkalmazkodott a munkaerőhelyzet változásához:

"új dolgozókat keresnek, vesznek föl"eredmény.²
Csornán a tsz-ekben 6801 helyett 6358 fő is elég lenne. Elbocsájtásokra nem került sor belső átcsoportosításokra annál inkább. A rábapordányi sertéstelepen két fővel csökkent a dolgozói létszám. "Megvált a szövetkezettől egy állattenyésztésben tevékenykedő üzemmérnök és egy brigádvezető is. Az ő munkájukat a meglevő szakembergárda vállalta. S ez nem utolsó eredmény."³

Az e napokra lezárult vagongyári elbocsájtásokról, melynek során - ezen időpontig - 937 főt tettek elbocsájtási listára, nem jelent meg hasonló konkrét információkat tartalmazó cikk.

Július...

Központi rendelettel felemelték számos élelmiszer és iparcikk árát. Az áremelés - mely hosszú idő után először radikálisan csökkentette az életszínvonalat - minden valószínűség szerint alapvető szerepet játszott abban, hogy az apparátus figyelme más területekre terelődött át, a kampányban teljesített aktivitása érezhetően csökkent és nyár végére a létszámfelülvizsgálati kampány lendülete végképp megtört.

Augusztus 21.

A Győri városi GPO újabb jelentést készített a városban folyó létszámfelülvizsgálat eredményéről.⁴ A jelentés rendkívül pozitívan értékelte a létszámfelülvizsgálatnak a

¹/Kisalföld, 1979. június 16. 9. l.

²/Kisalföld, 1979. június 19. 9. l.

³/Kisalföld, 1979. június 29. 9. l.

⁴/MSZMP GYVB Arch. T/19/4/1979.

munkafegyelemre, a munkateljesítményekre gyakorolt hatását. A GPO jelentés kiemelte, hogy a létszámfelülvizsgálat még azokon a területeken is javította a munkáltatók pozícióit, melyekre közvetlenül nem terjedt ki:

A létszámfelülvizsgálatot "...a normázott területekre forma szerint több helyen nem terjesztették ki, de itt viszont jelentős normarendezések történtek... A normázható területeken jelentős normarendezések voltak 2,5%-tól 20%-ig terjedő normaszigorítással, a fizikai dolgozók 20%-ától 60%-áig terjedően. ...E teljesítménykövetelmény-növelések jól kapcsolódtak a vizsgálathoz."

Az első félév tapasztalatai alapján a megyei és a városi pártbizottságok határozatot hoztak a létszámfelülvizsgálat folytatásáról és kiterjesztéséről a kereskedelemre és a nem anyagi szférára.¹

Szeptember 25.

A megyei GPO jelentést készített a megyei létszámfelülvizsgálat állásáról². A jelentés megállapította, hogy az iparban, építőiparban, a közlekedésben és a mezőgazdaságban befejeződtek a vállalati kapacitásvizsgálatok és a kereskedelemben, valamint a nem termelő intézményeknél megkezdődött a létszámfelülvizsgálat. Ezúttal a GPO elsősorban a mezőgazdasági termelőszövetkezetekkel és ipari szövetkezetekkel kapcsolatos problémákat tárgyalta.

"Több termelőszövetkezetnél nem fogadható el a létszámfelülvizsgálat eredménye... A tulajdonosi viszonyból eredően a taglétszámot több helyen nem tudják csökkenteni. ...Több termelőszövetkezetben sor került a vezetők fegyelmi felelősségre vonására.

Az ipari szövetkezetek egy részénél törvényességi vizsgálatot kellett tartani, mert "csak a bérfejlesztési szempontból feltétlen szükségesnek ítélt létszámfelszabadítást tűzték ki célul, így a valódi feladat: a munkaerőtartalékok feltárása háttérben maradt."

A GPO javasolta, hogy a továbbiakban a létszámfelülvizsgálatokat tegyék folyamatosná, és a VB félvévenként egy-egy vállalatot számoltasson be a végzett munkáról. Ezzel a kampány ténylegesen befejezettnek nyilvánított, a munkaerőgazdálkodással kapcsolatos kérdéseket visszautalták a napi rutin kereteibe.

1979. október 9.

¹ /További feladatok a munkaerőgazdálkodásban. MSZMP GYVB Arch. T/19/2/1979.

² /"A megyei Párt VB 1979. II. 27-i és V. 11-i határozata alapján a munkaerőgazdálkodással kapcsolatos feladatok végrehajtásának tapasztalatai és a további feladatok"
Jelentés a VB 1975. szept. 25-i ülésére.
= MSZMP GYSMB Arch. T/35/1979.

A vezérigazgató szóbeli utasítására a Szervezési és Ellenőrzési Főosztály megvizsgálta a létszámfelülvizsgálat lebonyolítását. A végső összesítés szerint a létszámfelülvizsgálat összesen 1397 dolgozót érintett. A vállalat nem kívánt tovább foglalkoztatni 985 dolgozót. Közülük 569 főnek a vállalat mondott fel, 248 fő megelőzte a felmondását és kilépett. 187 fő egyéb módon (pl. nyugdíjazás, áthelyezés, stb.) távozott a vállalattól. A vállalat által áthelyezni tervezett 487 dolgozó közül 99 nem fogadta el az áthelyezést, ezért a vállalat felmondott nekik.

A szervezési és Ellenőrzési Főosztály jelentését a vezérigazgató elfogadta és ezzel az 1979. évi vállalati létszámfelülvizsgálat utolsó hivatalos aktusa is lezárult.

Az akció eredményei

- "Biztos, hogy abban, hogy a vállalat kijött a hullámvölgyből, abban volt szerepe a létszámfelülvizsgálatnak is, mert azért nem véletlenül csinálták ezt meg. Mert azért hogyha figyelembe vesszük, hogy ezt megcsinálták, annak bizonyos okai biztos voltak. És biztos, hogy volt haszna is egyes területeken. Ez minden bizonnyal így volt."
- "Én azt hiszem megsínylette ezt a vállalat, mert új dolgozókat kellett felvenni és azokat újra be kellett tanítani."
- "Nálunk lényeges problémát annak az egy embernek az elbocsájtása nem jelentett, mert csak az amerikaiaknak a munkái mentek pontosan határidőre, a többi nem kérték s amit nem tudtunk megcsinálni ma, azt megcsináltuk holnap."
- "Szerintem nem volt rá szükség. Nem bocsájtottak el annyi embert végül is, hogy nagy változás legyen. Ez az amit nem tudtunk, hogy mire volt jó, mert nagyon sok ember megharagudott, sok megsértődött ember lett, s úgy tudom, hogy ez évekig visszavetette a gyári létszámot."
- "A Vagongyárban nem kellett volna ezt megcsinálni, mert a Vagongyárban legalább olyan rend volt már előtte is, mint amit az intézkedéssel az egész magyar iparban el akartak érni. Tuladonképpen semmi más eredményt nem értek el vele, mint azt, hogy az alkalmazotti-fizikai arányt azt rendbe tették."
- "Szóval az adatszolgáltatási, beszámolási munkák, tehát az adminisztráció, a bürokrácia nem csökkent. Ilyen hatása nem lett az átszervezésnek."
- "Lényegében pozitív. Eleve az, hogy kevesebb létszámmal nőtt a terv. Mivel kevesebb létszámra osztották el azt a pénzt, így a bérek is nőttek."
- "Minden jó dolgozó akkor helyeselte volna, ha elküldenek 80 emberből négy embert és annak a négy embernek a pénzét felosztják, s azt mi megkapjuk, mert ahelyett a négy ember helyett is dolgozunk. Akkor azt mondják, hogy igen kérem, volt értelem. De úgy, hogy elment a 4 ember a pénz még nem változott, ezt nem helyeslik"
- "Az Ede föltalálta magát, vett föl másik embert, aztám semmit nem lehetett észrevenni, hogy

valaki hiányzik."¹

Láttuk, hogy létszámfelülvizsgálat legfontosabb célja a bérfejlesztési lehetőségek növelése és a munkafegyelem megszigorítása, a munkaerő minőségének javítása volt. Ami az első célt illeti, a remények valóra váltak, bár nem az előre elképzelt módon.

Mivel a vállalat teljesítményhez kötött bértömegszabályozásban működött és 1979-ben a Rábánál a hozzáadott érték abszolút értékben is csökkent, ráadásul az előzetes tervekkel ellentétben végül még sem kapott bérpreferenciát és bértartalékból sem valósíthatott meg bérfejlesztést, a béremelés forrása a létszám csökkenés során felszabaduló bértömeg volt. A létszámfelülvizsgálat során felmondási listára tett 817 fő éves átlagban 510 főt jelentett, tehát szinte pontosan megegyezett a Munkaügyi Főosztály által 1978. őszén javasolt létszámcsökkentéssel. Az elbocsájtottak bérszínvonala az átlagos bérszínvonal 70%-ának felelt meg (33 e/Ft). Ennek megfelelően az elbocsájtásoknak kettős hatásuk volt. Egyrészt 0.6%-os technikai bérszínvonal növekedést eredményezett, mivel az elbocsájtások következtében az 1978. évi 46408 Ft-ról 46697 Ft-ra nőtt. Végül is az elbocsájtással 16.8 mFt bértömeg szabadult fel (a tervezett 21.7 mFt-tal szemben), ebből a vállalat 1.5%-kal növelte a bérszínvonalat.

A létszámfelülvizsgálat így végül is az eredeti terveknek megfelelően 2.1%-kal növelte a bérszínvonalat. A létszámfelülvizsgálathoz nem kapcsolódó létszámcsökkenés ennél sokkal nagyobb forrást jelentett: az így felszabaduló bértömegből a vállalat 5.3%-os bérfejlesztést valósított meg, így végül is a bérszínvonal 7.4%-kal nőtt.

Ami munkafegyelem megszigorítását illeti, a vállalat szerint a felülvizsgálat ezen a területen is sikeres volt. Jelentősen csökkent az igazolatlan hiányzások, a törtnapi hiányzások aránya. Figyelemre méltó azonban, hogy az 1979. évi mérlegbeszámoló szerint a selejtkár 1979-ben növekedett a vállalatnál.

A létszámfelülvizsgálat azonban előre nem látott negatív következményekkel is járt.

A vállalati dokumentumokból kitűnik, hogy a vezetésnek az a határozott elképzelése volt, miszerint a felülvizsgálat hatására lényegesen csökkenni fog a fluktuáció a vállalatnál. Ezért ösztönözték a területi pártszerveket arra, hogy a megyei létszámfelülvizsgálat során minél több területen felvételi zárlatot rendeljenek el, megnehezítve ezzel a saját elhatározásból kilépők elhelyezkedési lehetőségeit. A várakozásokkal ellentétben a kilépők száma nem csökkent, sőt

¹/Részletek a Kiváló Dolgozó - címmel kitüntetett dolgozókkal készített interjúkból.

lényegesen növekedett a felülvizsgálat nyomán.¹ A vezetés igen érzékenyen reagált erre a fejleményre: jól jelzi ezt, hogy a Vezérigazgató utasítására a Munkaügyi Főosztály a felülvizsgálat alatt többször is kimutatást készített a kilépők számának alakulásáról és a mozgás irányáról.

A dolgozói felmondások negatív hatását tovább súlyosbította, hogy az elbocsátások és belső átcsoportosítások során elsősorban a nem fizikai illetve produktív vizikai munkaterületekről igyekeztek felszabadítani illetve nem produktív területekre irányítani a dolgozókat, addig a saját elhatározásból felmondott dolgozók 84.5%-a fizikai dolgozó volt és a fizikaiak közel kétharmada a vállalat számára legfontosabb szakmákhoz tartozott. Az átcsoportosítások során a vállalat 239 főt helyezett át forgácsoló, lakatos, melegüzemi és egyéb fémipari munkakörbe. Ugyanez idő alatt 667 fő lépett ki önként ezekből a munkakörökből.

A Munkaügyi Főosztály már az első negyedév tapasztalatai láttán felismerte, hogy a dolgok nem a terveknek megfelelően alakulnak és április 12-én javaslatot tett a Vezérigazgatónak, hogy a létszámfelvételi zárlatot oldják fel, vegyenek fel 100 fizikai dolgozót. A Vezérigazgató ekkor még határozottan elutasította a javaslatot azzal az indoklással, hogy politikai feszültségekhez vezet ha a vállalat egy időben utcára tesz és felvesz dolgozókat. A Munkaügyi Főosztály 1979. május 30-i kimutatása szerint január 2. és május 23. között összesen 2013 fővel csökkent a vállalat létszáma. (1544 fizikaival és 469 alkalmazottal) Ezek közül a vállalat mindössze 706 főt kívánt elbocsátani. 83 fő nem fogadta el a vállalatban belül felajánlott munkahelyet, ezért kellett távoznia, 1224 fő pedig a felülvizsgálatról teljesen függetlenül lépett ki a vállalatból. (1034 fő fizikai és 190 fő alkalmazott)

A felvételi zárlatot végül július elsején feloldották. Most azonban, megint csak a várakozásokkal ellentétben, a belépők száma maradt el lényegesen a tervezettől.

1979. nyarán a vállalat külön kampányt indított annak érdekében, hogy megnyerje a megyében végzett, egyetemi, főiskolai felvételt nem nyert középiskolások egy részét. (Jóllehet mint láttuk, ezeket korábban a vezetés kifejezetten gyenge munkaerőnek tartotta.) Annak ellenére, hogy különböző szórólapokon és tájékoztatókon 3200-4800 Ft-ot ajánlottak fel kezdő fizetésként betanított munkás munkakörökben, végül a célba vett 300 fiatal közül 1 főt tudtak alkalmazni.

A megyei GPO-nak az 1979. szeptember 25-i VB ülésre készített jelentése megállapította az MVG-ről: "A munkára jelentkezők - a korábban végrehajtott elbocsátásokra hivatkozva - nem szívesen létesítenek

¹/A Munkaügyi Főosztály kimutatása szerint 1977. első negyedévben a januári 10%-os normarendezés után 721 dolgozó (618 fizikai és nem fizikai) lépett ki a vállalatból. 1978. első negyedévben a kilépők száma 580-ra csökkent. 1979. első negyedévben az 1977-es vállalati szervezetre számítva is (tehát a beolvastások hatását kizárva) 702 fő (609 fizikai és 93 nem fizikai) lépett ki a vállalatból. Április 21-ig 210 főt bocsátottak el a vállalatból és ugyanez idő alatt 1095-en önként kiléptek.

munkaviszonyt a vállalatnál. A munkalehetőségeket ismertető szórólapok kiadása ugyan enyhítette a helyzetet, azonban a tömegkommunikációs szervek az MVG-vel együttműködve jobban segíthetnék a munkaerőellátási nehézségek leküzdését."

A Rába 1980-ban újra súlyos munkaerőhiánnyal nézett szembe. Részben, mert elfogytak az elérhető távolságban lévő beolvasztható telephelyek, részben mert a megváltozott gazdaságpolitikai légkörben eleve kevés remény nyílt újabb beolvasztásokra. Ezúttal is sikerült azonban külső munkaerőforrásokhoz jutnia. A legnagyobb hiánnyal küszködő munkakörökben fokozatosan emelkedett a lengyel vendégmunkások foglalkoztatása: közülük már 1982-ben kb. 1000 főt foglalkoztattak.

Az akció politikai következményei és hatása a munkaerőpiacra

A Vagongyári elbocsájtások - az első szakaszban elkövetett "hibáktól" eltekintve - tökéletesen illeszkedtek az akkor és azóta is hirdetett új típusú foglalkoztatáspolitikai szelleméhez. Mégsem mondhatnánk, hogy az akció fogadtatása a politikai akarát gyors materializálódásának örömteli tudomásulvételére korlátozódott volna. Épp ellenkezőleg, a dolog országos jelentőségű politikai üggyé dagadt, amely hatalmas apparátust tartott mozgásban hónapokon keresztül és - több utazás, valamint egy ülés erejéig - még a politikai hatalom csúcsszervét, a PB-t is cselekvésre készítette.

Érthető hiszen ez volt az első tömegeket érintő elbocsátási akció. S érthető az is, hogy hosszú évek elteltével miért mindig ez az utolsó.¹

Ha a politikai feszültségtől való félelem, egy alapvető vívmány megrendülésének veszélye, valamint az eljárási szabályok hiánya kikényszeríti a politikai beavatkozást,² akkor a politikai beavatkozással járó terhek, feszültségek viszont korlátozzák a Rábához hasonló akciók számát. Hiszen ahhoz, hogy a közhangulatot befolyásolni tudhassák, az akciót - a munkanélküliség veszélyét elhárítandó - folyamatosan kézben tarthassák és hogy a hiányzó eljárási szabályokat ad hoc szabályokkal helyettesíthessék - az apparátusnak ki kell lépnie rutinszerű működésének kereteiből és kampányba kell kezdenie.

¹ Tudomásunk szerint azóta sem fordult elő, hogy munkások tömegeit (az NSZK-ban pl. 90 fő fölött számít "tömegesenek" egy elbocsájtási akció) minden különösebb teketória nélkül, a klasszikus módon az utcára tették volna.

² A területi irányítás és beavatkozása nem kis részben arra irányult, hogy a hiányzó szabályokat meghatározott "forgatókönyv" kidolgozásával pótolja. Egyrészt nyomást gyakorolt a kollektív szerződések módosítására, hogy ezzel a belső átcsoportosítás illetve elbocsájtás - hiányzó - jogszabályi alapjai megteremtődjenek. Másrészt - mint láttuk - "eljárási szabályzatot" bocsájtott ki, amely előírta az egyeztetés, kiválasztás, elbocsájtás során követendő magatartást.

A megyei számfelülvizsgálat más kampányokhoz hasonlóan az ellenőrzési csatornák számának megnövelésével és az ellenőrzés megszigorításával, a normáktól való eltérés kockázatát növelő intézkedésekkel járt. Ennek fokát leginkább az "egységes szemléletet" potenciálisan veszélyeztető intézmények "kézbevétele" mérhetjük le. A sajtón, amely a határozott megyei állásfoglalás megszületéséig semmit sem írt, azt követően pedig a kampány szellemének megfelelő, mozgósító erejűnek szánt cikkeket közölte. A szakszervezetén, amely a megyei állásfoglalás előtt semmit sem tett - és utána sem tett semmit, ami az egységet megbonthatta volna. A munkaügyi döntőbizottságok és bíróság magatartásán, - amelynek szigorodó ítélkezési gyakorlatában azért szerepet játszhatott, hogy - mint a megyei pártbizottság egy feljegyzése írja:

"A munkaügyi döntőbizottságok politikai irányításával a mi megyénkben csak az év (1979) kezdete óta foglalkozunk. Ez hiba volt részünkről, hiszen ez a testület - összetételéből adódóan is - feltétlenül igényli a politikai irányítást."

A döntőbizottságok "határozathozatalukban figyelembe veszik a vállalat helyzetét, feladatát, értékeit... munkájuk alapvetően megfelel a jogpolitikai elveknek, bár előfordul megalapozatlan és törvénysértő határozat is.(...) Ezt jelzi, hogy az elmúlt évben 6 óvást és 18 felszólalást nyújtottak be az ügyész szívére a döntőbizottsági határozatok ellen".

"A Munkaügyi Bíróság "ítélkezési gyakorlatában érvényesíti a jogpolitikai elveket, előfordul azonban a jogszabályok eltérő értelmezése, a dolgozók érdekeit esetenként az indokoltnál jobban előtérbe helyező jogalkalmazás." "Egy-egy konkrét esetben az adott gazdasági egység helyzetének nem kellő feltárása miatt helyt ad az indokolatlan keresetnek is. Az ilyen döntések zavarják a munkafegyelem erősítését és a munkaügyi döntőbizottságok döntéshozatalát is."

A munkafegyelem erősítését zavaró bírósági döntések a létszámfelülvizsgálati kampány idején különösen szembetűntek, mint kiderül a megyei GPO egyik munkatársának megfogalmazásából:

Azt mondtamnek (a Munkaügyi Bíróság elnöke): "Nem lehet úgy fegyelmet tartani, hogy elbocsájtunk három munkást, mert lopott és visszavetted őket, azért mert három gyermeke van!" Egységes szemléletre jutottunk.

Az "odafigyelési küszöb" leszállítása, a normáktól való eltérés kockázatának megnövelése ezúttal is a szokott eredményre vezetett: a közvetlen célokat nem érték el, a közvetett hatás azonban megfelelt a szándékoltaknak. Ami az előbbi illeti: 1980 októberéig a létszámfelülvizsgálat hatására 3397 fő "szabadult fel". A megmozgatott munkaerő 58.9%-át a vállalatok belső átcsoportosítással tovább foglalkoztatták, 41.1%-a "az adott vállalatnál hatékonyan nem volt foglalkoztatható". A "tovább nem foglalkoztatható"

¹/Feljegyzés = MSZMP GYSMP Irattár. GPO Ir. 11/1979. (III. 21.)

létszám, 81%-a azonban a Rábánál dolgozott! A feleslegesnek talált dolgozók nagy részét a többi vállalatok "természetes fogyasztás" útján építették le ami gyakorlatilag annyit jelentett, hogy a fluktuációból eredő veszteséget mint "létszámfelszabadítást" állították be.

Am hasonlóan a korábbi kampányokhoz most is felvethető a kérdés, vajon jó mércéje-e a sikernek a "felülvizsgált létszám" mutatója. Aligha, hiszen maguk az irányítók is csupán egy elemnek tekintették az elbocsájtásokat, egy olyan kampányban, mely irányultságában és hatásában is sok rokonságot mutat a korábbiakkal.

A kampány idején visszaesett a fluktuáció mint az alábbi táblázatból kiolvasható.

3.2. táblázat

A munkaerőmozgás alakulása 1977-ben GYS megyében

	1977	1978	1979	1980
A kilépők számának változása %				
országosan	?	-7.5	+4.2	-4.7
Győr-Sopron megyében	?	-7.2	+1.0	-4.2
Munkavállalók kezdeményezte kilépés	184111	66951	3940	12778
Munkáltatók kezdeményezte kilépés		4212	5484	4733
Száz munkavállaló kezdemény. kilépésre eső munkáltató kezdeményezte kilépés		25	39	37

Forrás: Statisztikai Évkönyv, GYS megye Stat.Évkönyv 1977,.....
...,1980.

Látható, hogy az összes kilépés 1979-ben nem tartott lépést az országos irányzattal, az önkéntes kilépések száma pedig radikálisan csökkent, a munkáltatói oldal jelentősége nőtt.

Ugyanekkor nőtt a munkaközvetítőhöz fordulóknak száma, csökkentek a bejelentett igények és megnehezedett a közvetítőn keresztül történő elhelyezkedés. Mindez arra utal, hogy a munkaerőmozgás szférájában sikerült "kedvező" helyzetet teremteni. Ennek tartósítását célozta az a kampány idején hozott megyei tanácselnöki rendelet (4-7/1979. Elnöki Utasítás, 3 Á.) amely szerint az a vállalat, amelynél a kilépési mobilitás a 10%-ot meghaladja, "a munkaerőközvetítésnél hátrányos elbírálásban részesíthető."

"Ha elenyésző mértékben is, csökkentek az ipari túlórák (3.2%-ról 3.1%-ra), növekedett viszont a munkaszüneti és pihenőnapok száma (115 ezerről 151 ezerre 31.0%-kal)¹

¹/1978-ban egyaránt csökkent a pihenőnap munkavégzés
Forrás: GYS megye Statisztikai évkönyvei 1977,...1980.

Növekedett a teljesítménybérben fizetett munkások aránya¹ és mint utaltunk rá, széles körben 5-20%-os normarendezést hajtottak végre. Az elbocsájtások mellett - elvileg attól függetlenül - két és félszeresére nőtt a fegyelmi elbocsájtások száma és szigorodott a munkaügyi döntőbizottságok és -bírósgák ítélkezési gyakorlata.

Az 1979-es létszámfelülvizsgálat mint hagyományos kampány eredményeit így foglalja össze a megyei PB gazdaságpolitikai titkára:

"Eredménye tömören fogalmazva: nőtt a munka és a munkahely becsülete... (csökkent a munkaerőkereslet, visszaesett a fluktuáció) ... Következetesebbé vált a munkavállalói kötelezettségek számonkérése, a különböző fegyelemsértések elbírálása. A fegyelmi ügyek számának kismértékű emelkedése mellett a fegyelmi elbocsájtások száma több mint kétszeresére nőtt. A megyében a vezetők között általános a vélemény, hogy könnyebbé vált a vezetői munka, a beosztottak fegyelmeztetében dolgoznak. Mérséklődött a vállalatok belüli átcsoportosítással, az indokolt követelménytámasztással szembeni ellenállás. Csökkent a teljesítménnyel arányban nem álló bérigény."²

A hagyományos kampányokkal való további hasonlóság, hogy most is megfigyelhettük a hatás időbeni korlátozottságát. Bár néhány fronton a helyzet tartósan javult (így pl. a fluktuáció 1979 után tovább mérséklődött) számos más területen a visszarendeződés jelei mutatkoztak: a bejelentett munkaerőigény már 1979. II. félévében ismét elérte a kampány előtti szintet, nem csökkentek tovább a túlórák, visszaesett a szombat-vasárnapi munkavégzés, csökkent a szerződésbontások és fegyelmi elbocsájtások száma. 1980. I. félévben a vállalatok 450 munkahelyet szüntettek meg, és mindössze 46 főt bocsájtottak el a feleslegessé vált létszámból.

Mindez azonban összefüggött azzal, hogy - mint már bemutattuk - 1979. szeptember 25. után az apparátus visszatért a rutinszerű működés szervezeti kereteibe.³ Nem véletlen, hogy a nem anyagi szférában ezt követően indított létszámfelülvizsgálat már látszat-eredményeket sem hozott, noha itt a "racizás" hagyományos terepéről volt szó:

A Győr városi Pártbizottság Gazdaságpolitikai Munkabizottsága részére készített jelentés megállapította, hogy a kereskedelembe és a szolgáltatásban "a belső átcsoportosítások száma nem haladta meg a szokásos vállalati tevékenységből eredőt, a felszabaduló és a leépítésre kerülő létszám is a normális munkaerőforgalom keretei között maradt. Az

¹ Mindazonáltal az MSZMP GYVB értékelése szerint "... további részarány-növekedés indokolt. hol csak lehet, teljesítménybért kell alkalmazni." (Kiem. az eredetiben) =

MSZMP GYVB Pártértékelési beszámoló 1980. 11.

² Szabó (1981, 37-40. l.)

³ 1980. október 14-én a MT Munkaügyi Osztálya beszámolóit készítette a munkahelyek felülvizsgálatának tapasztalatairól, melyben megállapította, hogy az 1979 januárjától 1980 októberéig elért létszámfelszabadítás 94%-a 1979-ben valósult meg. (Gy-S. MT M Munkaügyi Osztály 29.765/1980.)

intézményeknél konkrét gyakorlati lépésekkel nem is talákoztunk."

A városi pártbizottságnak a nem anyagi szférában lefolytatott felülvizsgálatról készített jelentése megállapította, hogy a vállalatok és intézmények munkaidőmérleget nem készítettek, a kieső időket nem elemezték, a jelenléti íveket pontatlanul vezetik és a fegyelmi ügyek száma nem nőtt.

A kampány kifulladásának okai sem különböznek a korábbiaktól: a mozgosítás az apparátus energiáinak jelentős részét kötötte le 1978 decembere és 1979 májusa között; a restikciós gazdaságpolitika meghirdetésével új feladat kerül a középpontba; a kampány bizonyos eredményeket hozott és ennek fényében a további különleges erőfeszítések indokolatlannak tűntek, s végül de nem utolsósorban, a kampány olyan mellékhatásokkal járt, melyek kára lassan kiegyenlítette a hasznát. A kampány ideje alatt ugyanis egye nehezebbé vált a csökkent munkaképességűek, a cigányok, a "problémás emberek" foglalkoztatása.

"Közvetítési tapasztalataink mutatják, hogy nagyon beszűkült a munkahelyüket gyakran változtató, kilépett bejegyzésű dolgozók elhelyezkedési lehetősége. Ez a munkáltatók megnövekedett igényességét tükrözi, ami pozitív jelenség. Ugyanakkor érezhetően megnőtt az ellenállás a cigány munkavállalókkal és a csökkent munkaképességűekkel szemben is. Elhelyezésük, munkába állításuk az eddiginél lényegesen nehezebb. E téren fokozottabb hatósági, adminisztratív beavatkozás szükséges."²

"A rendszeres kirívó munkafegyelemsértőkkel, problémás emberekkel, valamint a csökkent munkaképességűekkel, cigányokkal szemben növekszik a vállalatok bizalmatlanság, nehéz őket elhelyezni." Pl. a Kisalföldi Gépgyárból elbocsájtottak 80%-a cigány volt. Mi lesz ebből? - gondoltuk. Ha valaki azt mondja, hogy ez fajgyűlölet? Megállapítottuk, és azt mondtuk: Apránként építsék le őket!"³

Munkanélküli segély⁴ és megfelelő szociális foglalkoztatóhelyek (-költségvetés) hiányában a "felszabaduló" és sehol nem keresett rétegek problémáit csak a vállalatok oldhatják meg - mint a szociális foglalkoztatás ügyében lappangó vita is érzékeltette:

Vállalat: "A viszonylag magas leterheltség, a normázott munkakörök magas száma nem teszi lehetővé a megváltozott

¹/Mint a II. 1. fejezetben említettük, az exportosztónzésben, valamint az importkorlátokból fakadó kooperációs zavarok jelzésében és elhárításában a megyei pártbizottságok operatív feladatokat kaptak, 1979 második félévétől kezdődően.

²/A létszámfelülvizsgálatok és munkaerőátcsoportosítás tapasztalatai a város üzemeiben és intézményeiben. GYTV

³ Munkaügyi Oszt. Tájékoztatója 1979. okt. 15.

⁴/Interjú a Megyei Pártbizottság munkatársával.

⁴/Hazánkban munkanélküli segély 1957 óta folyamatosan van, de összege (5-800 Ft/hó) nagyon alacsony.

munkaképességű dolgozók foglalkoztatását. (...) A nem teljes értékű munkaerőt folyamatos felmérés mellett a megye munkaerőgazdálkodási apparátusának fel kell ajánlani és meg kell oldani a lehetséges vállalatok kívüli foglalkoztatást.¹

Megyei PB: "Érvényt kell szerezni azoknak a rendelkezéseknek, amelyek a vállalatok számára előírják rehabilitációs munkahelyek ill. munkakörök kijelölését. ..."²

Megyei Tanács: "A csökkent munkaképességű dolgozók munkába helyezési gondjai növekednek. A vállalatoknak nagyobb felelősséget és jobb hozzáállást kell tanúsítani. (...) Emellett a dolgozók munkába állítását szociális foglalkoztató létrehozásával lehetne segíteni."³

Az elbocsájtások közvetlen - és mint a fentiek utalnak rá - közvetett politikai hatása folytán 1979 második félévétől kezdve a területi szervek egyértelműen a belső átcsoportosítás, a feleslegek lassú "lemorzsolása" mellett szálltak síkra, és mint kivételes, végső eszközt veszik tekintetbe az elbocsájtásokat.

"A tervezett, szervezett munkaerőmozgás döntően vállalatok belüli történik, de fel kell készülni a vállalatok közötti munkaerőmozgás elősegítésére, végrehajtására is."⁴

A VI. ötéves tervben "a létszám csökkentése elsősorban a fluktuáció és a nyugdíjazás nem pótlása, illetve létszámmátló útján kerül végrehajtásra."⁵

"Ma már azt mondjuk, ha átmeneti, vállalati intézkedéssel áthidalható helyzetről van szó, akkor inkább tartásuk meg a munkaerőt."⁶

Az, hogy a Vagongyár 1979.évi elbocsájtási akciója végül is nem rugalmas, üzleti szellemű vállalati foglalkoztatási gyakorlat diadalmos áttörését, hanem egyedi - azóta is csak szórványosan és kisebb méretekben előforduló - akciót jelentett, természetesen nem vigasztalja a történetek szenvedő alanyait, és azt sem jelenti, hogy az események mélyebb vizsgálatából ne vonhatnánk le a vállalati szelekciós szempontokra, valamint az elbocsájtások következményeire vonatkozó - akár az egyedi példán túlmutató - következtetéseket. Ezért - fenntartva véleményünket, hogy a jelenlegi politikai alapállást és felelősségmegosztást figyelembe véve, vizsgálatunk egy nem jellegzetes jelenségre vonatkozik - továbblépünk a bevezetőben feltett kérdések megválaszolásában.

¹ /Jelentés = Rábatext PB 1982. VIII. 19. = MSZMP GYSMB Arch. T/28/2/1982.

² /MSZMP GYSMB Arch. T-22/1979.

³ /"A foglalkoztatás helyzete GYS megyében 1981-82" = GYSMT 1981. IV. 18. l.

⁴ /Szabó (i. m.) 39. l.

⁵ /GYSMT Mű 29 828/1980. 19. l.

⁶ /Interjú a GYVB GPO volt vezetőjével.

MÁSODIK FEJEZET:

EGYÉNEK AVAGY KIK AZ ELBOCSÁJTOTTAK?

- "Nagy dilemmája volt az én főnökömnek, hogy nahát hogyan csinálja, mert azért nehéz dolog ám elbocsájtani valakit. És erre azt az ukázt kapta, hogy állítsd őket sorba és a sornak lesz vége, a végét le kell kapcsolni. Nálunk így történt."
- "Azt mondhatom, hogy ezek az emberek nem tartoztak az élvonalba a munkájuk alapján, mivel egy üzemen belül kialakul egy értékitélet, amelyet nagyjából mindenki érez, hogy ki hogyan dolgozik."
- "Azok az emberek, akikre - hát - nem tudtak számítani. Nap mint nap, órára, ahogy lehozzák: most este gyere, most reggelre... Mert ilyenek vannak, ahogy szorít a cipő."
- "Nálunk, amit én konkrétan tudok, a fegyelmi büntetettség, az ittasság, a megbizhatatlanság - például, hogy ki volt írva szombat-vasárnapra, s egyáltalán nem ment be."
- "Azután biztos volt olyan is, hogy azt nézték, hogy hogyan dolgozik valaki, de biztos, hogy arra is lehetőség volt, hogy azok is bekerüljenek, akik nem voltak szimpatikusak a főnököknek. Tudja, hogy van az ilyesmi."
- "Azt lehet megállapítani, hogy személyes indítékai voltak. Tehát azt mondom, hogy a vezetőknek akkor módjukban állt azt elküldeni, aki éppen az előző időszakban nem tetszett nekik. Vagy azért, mert visszabeszéltek, vagy mert olyan dolgaikról tudtak."
- "Nyilván itt már beugrott a munka is, az hogy ki hogyan dolgozik, aztán figyelembe vették, hogy politikai téren hogy áll a dolga."
- "Mindegyiket valamilyen személyes probléma miatt küldték el és nem azért, mert a munkahely felesleges volt. Például olyanokat küldtek el, akik hosszabban tartó betegségben voltak, akik persze huzamosabb ideig nem tudtak termelni. Persze ez nem humánus szemléletű dolog. Azután meg (...) ittasan jött be az illető a gyárba dolgozni. Akkor olyan is volt, hogy igazolatlan hiányzása volt az illetőnek vagy valamilyen összeütközés az üzemi rendszerttel."
- "Idősebb dolgozók. Mondhatjuk, hogy már belerokkantak a munkába és könnyebb munkaterületre kerültek és minden kérdés nélkül elbocsájtották őket."
- "Voltak akik bekerültek akkor, hogy nem felelt meg a munkához való hozzáállásuk, de azért, hogy személyek állapították meg az elbocsájtásokat, belekerülhettek olyanok is, hogy a vezetőknek nem tetszett. Nem felelt meg, mert visszaszólt kétszer-háromszor, amellet, hogy lehetett még jó szakember is. Azonkívül még van olyan is, és felháborodást váltott ki nagyon sok esetben, hogy idős embereket tehát olyanokat, hogy nyugdíj előtt nehéz családi körülmények között él, még ilyeneket is elbocsájtottak tudomásunk szerint."
- "Csak adminisztratívokat. Fizikaiakat nem. Hát az

- kimondottan a nem fizikai állományokat érintette."
- "A fizikaiak aránya magasabb volt, mint az alkalmazott. Hozzá kell ahhoz tenni, hogy - a mi tudomásunk szerint - az alkalmazotti állomány sokkal magasabb volt a fizikai állományhoz viszonyítva. Tehát még ezáltal magasabb a fizikaiak elbocsájtása, ha így viszonyítjuk.
- "Aztán volt olyan, hogy akik arra spekuláltak, hogy ha nem fogadják el ezt se, azt se (munkahelyet), akkor a vállalat felmondott nekik és kifizette nekik a felmondási idejüket. Szóval akik ott dolgoztak húsz évig, azok elég jó pénzt kaptak."
- "Volt olyan aki manipulált. (...) Ezeknek az illetőknek - konkrétan tudok olyan illetőt - aki kieszközölte azt a magatartásával meg a munkájával, hogy likvidálják, mert előtte az ügyvédtől megérdeklődte hogyha most kirúgják őt a vállalatból, a gyár a hatvanezer forintot, amit lakásra kapott, nem követelheti vissza. Mivel nem az ő hibájából történt a munkaviszony megszakadás, hanem a vállalat hibájából, így a hatvanezer forintot egy év alatt megkereste, tehát övé maradt a lakás."
- "Aki nem elégedett meg a munkával és a pénzzel az elment máshova, kérte elbocsájtását. Ilyen volt. Ő kérte, hogy bocsássák el, hozzájárulással, akkor nem volt megszakítás. Átment a másik vállalathoz, nem a Vagongyárba, akkor ott aztán többet keresett. Olyanról, hogy a vállalat küldött volna valakit, olyanról nem tudok."¹

Módszertani megjegyzések

Cimadó kérdéseinkre egy interjú-kérdőíves vizsgálat segítségével próbáltunk választ keresni. A felvételre 1983-ban, négy évvel az elbocsájtások után került sor, a minta vállalat győri telephelyéről elbocsájtott valamennyi dolgozóra kiterjedt.

A vállalatvezetés rendelkezésünkre bocsájtotta az érintettek nevét, címét és néhány, a vállalat nyilvántartásában szereplő adatát.² A címjegyzék alapján otthonukban kerestük fel az elbocsájtottakat és amennyiben lehetséges volt, a kérdőív kitöltése mellett magnetofonnal rögzített kötetlen beszélgetést folytattunk velük.³

A címjegyzékünkben szereplő 344 elbocsájtott közül végül is 249-cel töltöttük ki a kérdőívet. Úgy gondoljuk, hogy a 74.6 százalékos válaszadási arány igen jónak tekinthető, különösen ha figyelembe vesszük, hogy a felvételig eltelt közel négy év alatt a kérdőívet kitöltő dolgozók 18.9 százaléka legalább egyszer lakóhelyet változtatott, közülük jó párat csak hosszadalmas nyomozás után tudtunk elérni.

Az elbocsájtottak 15.6 százalékát nem találtuk meg. A

¹ /A fenti részletek a gyárban 1978. XI. 7-én és 1979. XI. 7-én "Kiváló Dolgozó" címmel kitüntetett munkásokkal és alkalmazottakkal készült interjúkból valók.

² /Lásd az 1. sz. függelékben, az adatlapban szereplő változókat.

³ /A kérdőívet a 2. sz. függelék tartalmazza.

cimjegyzékben szereplők 3,6 százaléka meghalt, 0,9 százalékat ideggyógyintézetben ápolták, 0,6 százaléka pedig börtönben volt a felvétel idején, 1,2 százaléka tagadta, hogy elbocsájtották és mindössze 3,6 százalék tagadta meg a kérdőív kitöltését. (!)

Kérdéseink jó része annak megállapítására irányult, hogy melyek az elbocsájtottak sajátos jellemzői, miben különböznek másoktól. Mivel a vállalati létszám egészéről igen kevés információval rendelkezünk, kézenfekvő volt, hogy mintánkat egy, a "másokat" reprezentáló kontrollcsoporttal egészítsük ki.

A felmerült a kérdés, mi módon válasszuk ki a kontrollmintába kerülő dolgozókat. Az egyszerű véletlen mintavételt el kellett vetnünk, mert az így kiválasztható - anyagi okokból maximum 200 fős - csoport, amely a győri telephelyek létszámának kb. 1,5 százalékát tette volna ki, bizonytalanul reprezentálta volna a létszám egészét. Különösen, ha figyelembe vesszük, hogy csak 1983-as vállalati névsor állt rendelkezésünkre. (Márpedig az 1983-as munkaerő-állomány a felgyorsuló külső és belső mobilitás miatt, nem kis részben éppen az elbocsájtások következtében, jelentősen eltért az elbocsájtásokat megelőzőtől.)

Miközben a mintavétel problémáival küszködtünk, kezünkbe akadt egy kimutatás, amely az elbocsájtások idején Kiváló Dolgozó címmel kitüntettek névsorát és néhány személyi adatát tartalmazta. Ezek az elbocsájtási listákhoz nagyon hasonló módon készültek.

A felsőbb vezetés informálisan meghatározta az egyes üzemszervek elbocsájtási illetve kitüntetési kvótáit,¹ és az így kialakuló keretek között az egyes személyekről az alsóbb szintű vezetők döntöttek. A Kiváló Dolgozók személyében tehát egy olyan csoportra leltünk amelyről a vezetés - az elbocsájtottaknál használt eljárásmodot követve, a "létszámfelülvizsgálattal" egyidőben-egyértelműen pozitív véleményt adott. Joggal feltételezhető, hogy míg az elbocsájtási lista a feleslegesség és alakalmatlanság, a kitüntetési lista a nélkülözhetetlenség és kiválóság ismerveiről szolgálhat fontos információkkal.

A győri telephelyeken dolgozó kitüntettek listája 290 nevet tartalmazott, amelyből 200 fős kontrollmintát választottunk ki olyan módon, hogy eleve kiszűrtük azokat, akik a sorban következő kitüntetések időpontjáig nyugdíjba vonultak, hiszen a bevett gyakorlat szerint a kiváló dolgozó kitüntetések egy részét eleve a nyugdíjba vonulók kapják (chogy valamivel magasabb lehessen a nyugdíj kiszámításánál figyelembe vehető jövedelmük). Külön ügyeltünk arra, hogy a falusiak esetében mindig rosszabb megkeresési arány ne változtassa meg művi úton a bejáró dolgozók arányát a mintában. Ezen túlmenően azonban

¹ Formálisan ez nem történt meg. Az elbocsájtott és kitüntetett dolgozók (utóbbiak ezt nem egy alsóbb szintű vezető is) azonban határozottan állították, hogy a részleg létszámát meghatározott kvóta szerint csökkentették. Itt valószínűleg arról volt szó, hogy az egyes részlegvezetők - ha nem kaptak külön utasítást az elbocsájtandók számát illetően - másokhoz igazodva, kb. annyi embernek mondtak fel "mint mások".

tudatosan nem törekedtünk arra, hogy a kitüntetettek mintája szerkezetében megfeleljen az elbocsájtottakénak. Ez két változó vonatkozásában igényel külön magyarázatot: mivel egy-egy üzemszervezés jellegzetesen fizikai férfiakat, nem fizikai nőket, stb. foglalkoztat, az alsóbb szintű vezetőknek általában már nem volt szabadságuk abban, hogy nők helyett férfiakat vagy munkások helyett alkalmazottakat bocsássonak el. Miért nem törekedtünk ennek ellenére sem az elbocsájtottak nemek illetve állománycsoport szerinti összetételének megfelelő, rétegzett kontrollminta kiválasztására? Azért, mert véleményünk szerint a priori eldönthetetlen, hogy pl.

- a/ bizonyos, az elbocsájtás kockázatát növelő tényezők azért fordulnak elő gyakrabban az elbocsájtottaknál, mert a felesleges munkakörökben eleve viszonylag sok a nő (stb.); vagy pedig
- b/ az elbocsájtottak között azért sok a nő, mert az elbocsájtás kockázatát növelő tényezők a nők között gyakoribbak és a főleg nőket foglalkoztató üzemszervezések emiatt kerültek hátrányba a "létszámfelülvizsgálat" során.

A minta előzetes rétegzése azt jelentette volna, hogy a nem és állománycsoport változókat exogénnek tekintjük és eleve elvetjük a b/ típusú hipotézist. Ehelyett mi nyitva hagytuk ezt a kérdést. Az elemzés során minden változót endogénként kezeltünk és a szerkezeti eltérések hatásának tisztázására - olyan módszert használtunk, amely az egyes változók szerepét mások hatásától függetlenül is mérni tudja. (Így a betegségek befolyását elválasztja az életkori összetétel hatásától, stb.) Végül, mielőtt az elemzésbe kezdenénk, röviden ki kell tennünk arra, milyen alapvető feltételezéssel élünk már a kérdőív összeállítása során is. Nos, egész elemzésünk azon a feltevésen nyugszik, hogy az elbocsájtottak döntő többségének azért mondtak fel, mert a gyár követelményeinek ellátására alkalmatlannak tartották, a kiváló dolgozók nagy többségét pedig azért tüntették ki, mert jól megfelelt e követelményeknek.¹ Persze mi magunk is számos példát tudnánk felhozni arra, amikor személyes bosszúállás vagy a merő véletlen állt egy-egy konkrét elbocsájtási eset hátterében. Azt gondoljuk azonban, hogy a döntő többség esetében nem erről volt szó: a gyár vezetését, majd az alsóbb szintű vezetőket alapjában véve racionális megfontolások kormányozták.

Az alkalmatlanság illetve kiválóság kategóriáit szélesen értelmezzük. A gyár követelményei sokrétűek: a pontos

¹ Itt utalunk arra, hogy egyetlen üzemszervezésről, foglalkozásból nem bocsájtottak el több embert, mint az ott foglalkoztatottak 98.5%-a. (a Nemzetközi együttműködési, igazgatóhelyettes szervezetében foglalkoztatott ügyviteli dolgozók). Általában még a legvesélyeztetettebb munkakörökről is csak az ott dolgozók 15-20%-ának mondtak fel, ami azt jelenti, hogy még ilyen esetekben is széles tér nyílt a személyek közötti válogatásra. Bár nem tagadjuk a feleslegesség szerepét a gyári elbocsájtásokban, világosan kell látni, hogy alapvetően az "alkalmatlannak" kiválasztásáról volt szó.

megjelenés, a lelkiismeretes munkavégzés éppúgy része, mint a főnökök iránti lojalitás, a túlórázásra, szombat-vasárnapi munkavégzésre való készség és képesség; a helyismereten nyugvó "találékonyság"; a fizikai és pszichikai terhelhetőség; a társas kapcsolatokba való beilleszkedés, stb. stb. Egyáltalán nem biztos, hogy egy "alkalmatlan" esztergályos rosszul eszterál, számos más oka lehet annak, hogy így minősítik. Ezekről az okokról próbálunk képet adni az itt következő fejezetekben.

Elemzésünk arra irányul, hogy feltárjuk az alkalmatlanná nyilváníttatás kockázati tényezőit, megállapítsuk, hogy milyen természetadta, kulturális, életmódbeli sajátosságok társulnak az alkalmatlansággal - illetve a másik végleten - a kiválósággal. Eljárásunk rokon azzal, amit az orvostudományban "rizikófaktor-elemzésnek" neveznek: adott egy "beteg" és egy garantáltan "egészséges" csoport; számos ismerettel bírunk a két csoport életmódjáról, életfeltételeiről, ismerjük jónéhány olyan tevékenység vagy helyzet előfordulásának gyakoriságát, melyek - előzetes feltételezésünk szerint - kapcsolatban állnak a "betegséggel". Megfelelő statisztikai módszerekkel megvizsgálhatjuk, hogy van-e, s ha igen, elsősorban mely változók vonatkozásában, különbség a két csoport között a "megbetegedés" kockázatát magában hordozó tevékenységek illetve helyzetek terén. Megvizsgáljuk, hogy a különböző kockázati tényezők hogyan kapcsolódnak egymáshoz, és milyen erővel vesznek részt a "betegség" előidézésében. Végül - a klinikai kísérletek fázisának halvány pótlakaként - megpróbáljuk megadni az egyes rizikófaktorok, vagy faktorcsoportok hatásmechanizmusát.

Feltételezett kockázati tényezők

A. "Természetadta" kockázati tényezők

1. *Nem.* "Mérése" egy ún. "dummy" változó párral történik. A NEME névre hallgató változó értéke 1, ha a kérdezett gyermektelen vagy 6 évesnél idősebb gyermekkel rendelkező nő, 0 egyébként. A KISGYERMEK nevű változó értéke 1, ha a kérdezett nőnek az elbocsájtás idején 6 éven aluli gyermeke volt, 0 egyébként. Erre a sajátos mérési módra azért volt szükség, hogy elválaszthassuk azt a hatást, amelyet a kiválasztásra valakinek pusztán női mivolta gyakorol attól, amelyet egy vagy több kisgyermek melletti leköötöttsége okoz.

2. *Életkor.* (Az 1979-es életkort alapul véve.)

3. *Egészségi állapot 1.* (Hosszantartó betegség) A változó értéke 1, ha a kérdezett az elbocsájtás előtt bármikor 1 hónapnál hosszabb ideig tartó folyamatos orvosi ellátást vagy kórházi kezelést kívánó betegségben szenvedett, 0 egyébként.

4. *Egészségi állapot 2.* (Baleset, idegi károsodás) A változót az előzőhöz hasonlóan alakítottuk ki, de csak a balesetből, munkahelyi károsodásból, illetve ideg-betegségekből fakadó, a munkavégzőképességet közvetlenül befolyásoló egészségkárosodást vettük figyelembe.

5. *Egészségi állapot 3.* (Munkakörváltozás betegség miatt) A változó értéke 1, ha a kérdezett az elbocsájtás előtt bármikor egészségi okokból munkakörének megváltoztatására kényszerült, 0

egyébként.¹

B. A munkahellyel illetve a munkavállalói magatartással kapcsolatos tényezők.

1. *Gyakorlati idő.* Mértéke a munkában töltött évek száma az elbocsátás időpontjáig.

2. *Szolgálati idő.* A vagongyárban töltött évek száma az elbocsátás időpontjáig.

3. *Három évnél rövidebb munkaviszony.* Feltételeztük, hogy a szolgálati időnél is erősebben hat egy-egy dolgozó megsegítésére, hogy már "régóta" a gyárban van-e, vagy csak "most jött". A határt három évnél húztuk meg, így a változó értéke 1, ha kérdezett legfeljebb három éve dolgozott a gyárban, 0 egyébként.

4. *Elbocsátási segély.* A kérdezettek foglalkozására jellemző elbocsátási esélyindex azt fejezi ki, hogy az egyes foglalkozásokban dolgozók átlagosan milyen elbocsátási eséllyel rendelkeztek. Kiszámítása úgy történt, hogy kigyűjtöttük az elbocsátott fizikai és nem fizikai dolgozók egyéni elbocsátási esélyét (amely azt fejezi ki, hogy a dolgozó szervezeti egységében a fizikai illetve nem fizikai létszám hány százalékát bocsátották el) és ezt a számot átlagoltuk foglalkozások szerint.

5. *Mozgások a belső munkaerőpiacon.* Feltételeztük, hogy a vezetés hajlamosabb olyan munkások elbocsátására, akik - még vagy már - nem tudtak maguknak stabil helyet kivívni a vállalatnál. Az instabilitás fokát úgy mértük, hogy a kérdezett által a Vagongyárban az elbocsátásokat megelőző időben betöltött munkakörök számát elosztottuk a szolgálati idővel. A változó mértékegysége tehát: munkakör/év.

6. *Mozgás a külső munkaerőpiacon.* Az elbocsátási akció éle a hivatalos interpretáció szerint - nem kis részben a "vándormadarak" ellen irányult. A vándorlás intenzitását az elbocsátás időpontjáig betöltött állások és a gyakorlati idő hányadosával mértük. (Munkáltatók száma 1979 előtt/ a munkában töltött évek száma 1979 előtt.)

7. *Kihagyások.* Ide soroltuk azokat az eseteket, amikor szülés, katonai szolgálat, betegség, otthoni munka vagy háztartásvezetés céljából, vagy más okból a kérdezett munkaviszonya 1 évnél hosszabb időre megszakadt. A kihagyások számát elosztottuk a gyakorlati idővel, hogy az utóbbi eltérő hosszából fakadó torzítást kiszűrjük. A változó mértékegysége következésképpen: db/év.

8. *Kihagyások a Vagongyárnál.* Megegyezik az előzővel, de értelemszerűen csak a Vagongyári munkaviszony megszakításait vettük figyelembe és ezek számát a szolgálati idő egy évére vetítettük.

9. *Posztgraduális képzés.* Feltételeztük, hogy a kiváló dolgozók (például tudásszomjról és a változó követelményekhez való rugalmas alkalmazkodásról tanulságot téve) folyamatosan továbbképzik magukat - nem úgy, mint az elbocsátottak - s ez

¹ /Az egészségi állapotról természetesen csakis a kérdezettek elmondása alapján alkothattunk képet.

megmutatkozik az általuk látogatott tanfolyamok illetve esti iskolák nagy számában. Feltételeztük ennek ellenkezőjét is, mert a munkaerőpiaci szegmentáció irodalma éppenséggel a jellegzetes válságtünetek között tartja számon, ha valaki sűrűn látogat efféle intézményeket. Ez - mondják - annak a jele, hogy az illető nem képes tartósan beilleszkedni a munkamegosztás adott rendjében, ezért válik az ún. "welfare economy" kliensévé. A posztgraduális képzésben való részvételt a gyakorlati idő egy évére eső tanfolyamok, esti iskolák számával mértük.

10. *Állománycsoport.* Az előzetes adatok fényében fokozottan veszélyeztetettnek tekintettük a nem fizikai dolgozókat (1) E változó bevonása egyben más változók kontrollálására is szolgál.

C. Az immobilitással kapcsolatos kockázati tényezők

1. *Intergenerációs immobilitás.* Feltételeztük, hogy gyengébb teljesítményre képesek ill. hajlandók, akikből hiányzik a nemzedékről-nemzedékre győzedelmes *feltörekvés* lendülete. Azt is feltételeztük, hogy a feltörekvő ember egész habitusa, a munkával, a pénzkeresettel, a karrier-építéssel, a vezetőkkel kapcsolatos beállítottsága sokkal jobban megfelel egy teljesítmény-központi és katonás fegyelmű gyár igényeinek, mint társáé, kiből hiányzik a felfelé török szorgalma; akinek biztonságát a gyermekkortól jól ismert szubkultúra, s azért nem kapaszkodik patrónusokba, szervezetekbe, mozgalmakba, vagy aki - az ellenpóluson - a lecsúszófélben lévők dekadens világlátásával ri ki a "derék emberek" táborából

Számos mobilitási változó közül a számításokban azt szerepeltettük, amely a kérdezett iskolai végzettségét hasonlítja az apjáéhoz. A változó értéke 1, ha a kérdezett iskolai végzettsége nem magasabb mint az apáé, 0 egyébként.²

2. *Lefelé irányuló intragenerációs foglalkozási mobilitás.* Feltételeztük, hogy egy *hanyagló életpálya* magában hordozza illetve előre vetíti az elbocsájtás esélyét, sőt, utóbbi sokszor csak egy állomása (nem is a legfontosabb állomása) egy régen megkezdődött lecsúszási folyamatnak. Az általunk használt LECSÚSZÁS változó kiszámításakor a foglalkozásokat két csoportba osztottuk. Az első csoportba soroltuk a jó munkaerőpiaci pozíciókkal (alacsonyabb elbocsájtási eséllyel, az átlagosnál jobb bérezési pozíciókkal, jelentős túlkereslettel) jellemezhető ipari, építőipari és szolgáltatási

¹/Csak azokat a tanfolyamokat vettük figyelembe, amelyek a pénzkereső munkába közvetlenül hasznosítható ismereteket nyújtának. Az úrvezetői tanfolyamokat, szabás-varrás kurzusokat, stb. figyelmen kívül hagytuk.

²/Azonosnak tekintettük a befejezetlen elemi ill. általános iskolai végzettséget; az elemi hat és az általános nyolc osztályát; gimnáziumi, reáliskolai és - az apáknál nem lényeges - polgári iskolai végzettséget; a felső ipariskolai, (technikumi), főiskolai kvalifikációkat. Nem tekintettük immobilnak azt a diplomás személyt, akinek apja egyetemi végzettségű.

fizikai foglalkozásokat, valamint a legalább középfokú szakképzettséggel betöltött nem fizikai foglalkozásokat.¹ A második csoportba soroltuk a rossz munkaerőpiaci pozíciókkal rendelkező (az átlagnál magasabb elbocsájtási eséllyel, az átlagnál rosszabb bérezési pozíciókkal, a túlkereslet hiányával vagy éppen túlkínálattal jellemezhető) üzemi kisegítő jellegű fizikai és (legalább középfokú) szakképzettség nélkül betöltött nem fizikai foglalkozásokat. Az elemzés során az első és az elbocsájtások idején betöltött foglalkozást hasonlítottuk össze. A LECSÚSZÁS változó értéke 1, ha a válaszadó első foglalkozása "jó", az elbocsájtások idején betöltött foglalkozása pedig "rossz" helyzetű foglalkozás volt.

3. *Marginalizálódás a Vagongyárban.* Az előzőhöz hasonló megfontolástól vezérelve megkülönböztettük, azokat, akiknek elbocsájtási esélye - a Rábán belüli munkakör-változásaik során - nőtt, azoktól, akiknek csökkent vagy nem változott. A megfelelő változó értéke 1, ha a kérdezett utolsó munkakörében az elbocsájtás esélye (v.ö. B.4.) magasabb volt, mint abban a munkakörben, amelyekben kezdetben dolgozott. Feltételeztük, hogy esetükben az elbocsájtás csupán része volt egy már korábban megkezdődött marginálizálódási folyamatnak.

D. A gyárhoz való kötődés hiányából fakadó kockázati tényezők

1. *Családi kötődés.* Feltettük, hogy azok, akiknek apja, anyja, testvére, házastársa dolgozik vagy dolgozott a gyárban lojálisabbak, a gyárat jobban ismerik és a gyár is jobban ismeri őket, sőt, rokonaik révén bizonyos fokú védelmet is élvezhetnek. "Fokozottan veszélyeztetettnek" tekintettük viszont azokat, akiknek egyetlen rokona sem dolgozott a gyárban az elbocsájtások idején vagy korábban. A megfelelő változó értéke 1 ez utóbbi esetben és 0, ha az apa, anya, legalább egy testvér vagy a házastárs vagongyári dolgozó volt vagy onnét ment nyugdíjba.

2. *Anyagi kötődés.* Feltételeztük, hogy aki a Vagongyártól lakásának építésére kölcsönt vagy egyéb támogatást kapott, azt a gyárhoz szorosabban kötelek kapcsolja, mint azt, aki ilyet nem kapott. Emellett az is igaz lehet, hogy az efféle támogatás (vagy annak hiánya) maga is egyfajta minősítés. 1-gyel jeleztük (és a kiválóság "kockázati tényezőjeként" kezeltük) az ilyen támogatás előfordulását.

3. *Munkaerőpiaci kötődés.* Feltételeztük, hogy aki egész életében sem látott a Vagongyáron kívül más munkahelyet, az az állásvesztésből fakadó terheket súlyosabbnak érzi, attól jobban tart, a gyár iránt és iratlan magatartási szabályaihoz könnyebben és kezelebbről alkalmazkodik. Emellett hűségét a gyár is értékeli. Nem így áll a helyzet azokkal, akik gyakorlati idejüknek csak - mondjuk - utolsó 10-20%-át dolgozták le a Rábánál. A kötődés mértékét a szolgálati idő és a gyakorlati idő hányadosával mértük, százalékos formában.

¹ /A foglalkozási csoportokat a FEOR (Foglalkozások Egységes Osztályozási Rendszere) által meghatározott jelzőszám alapján alakítottuk ki, a 3. függelékben bemutatott módon.

E. Az önkimélő teljesítmény-visszatartásban való érdekelttség illetve a belőle fakadó kockázat.

1. *Önálló háztartás hiánya.* Kevésbé érdekelt munkavégző képességének teljes kifejtésében az, aki anyagilag nem önálló. Ennek megfelelően a változó értéke 1 az önálló háztartással nem rendelkezőknél, 0 egyébként.

2. *A háztartás költségvetési korlátja puha.* Ez a változó akkor kapott 0 értéket, ha a kérdezett (illetve családja) a szülőktől vagy rokonoktól semmilyen anyagi támogatást nem kapott, ha a lakás, a tartós fogyasztási cikkek, valamint a folyó fogyasztás anyagi terheit magának (maguknak) kellett és kell előteremtenie. Bármilyen mértékű és jellegű rokoni támogatás esetén a változó 1 értéket vesz fel és arra utal, hogy a kérdezett (illetve a kérdezett háztartása) nem él teljes anyagi magárautaltságban.

3. *Relatív bér.* Gábor R. István "mutatójának mintájára"¹ megvizsgáltuk, hogy az egyén keresetének egy százalékos emelkedése hány százalékkal növeli a család összjövedelmét. Ez a "relatív bérszínvonal" nyers mutatója. Feltételezhető, hogy jobban igyekszik munkahelyi keresetének növelésére az, akinél ez a mutató magas és kevésbé az, akinél alacsony. Tekintettel arra, hogy a mutató értékét erősen befolyásolja, férfiről vagy nőről van-e szó, a számításokban eleve kiszűrtük a nem hatását. A nyers mutatót a relatív bér férfiaknál illetve nőknél várható értékével (mintabeli átlagával) osztottuk. Így egy - mondjuk - 86%-os érték azt jelenti, hogy a megfigyelt egyén keresete a neme alapján várhatónál (14%-kal) kisebb hatást gyakorol a család összjövedelmére.²

4. *Alárendelt szerep a keresők között.* A mutató értéke 1, ha valaki férfi létére csak a 2. vagy 3. helyen áll a család keresőinek sorában, vagy - nők esetében - a harmadik, negyedik, stb. helyet foglalja el.

F. A racionális teljesítményvisszatartásban való érdekelttség illetve a belőle fakadó kockázat.

1. *Főálláson kívüli gazdasági tevékenységek.* Galasi Péter és Gábor R. István³ nyomán feltételeztük, hogy a munkaerőnek valamely melléktevékenységbe történő befektetése egyszersmind a főállásból bizonyos fokú kivonását is jelenti. Ennek megfelelően 1 a változó értéke, ha a kérdezett a főálláson kívül egyéb gazdasági tevékenységet (kistermelés, maszekolás, másodállás) folytat.

2. *Legalább kiegészítő szerepet játszó másodlagos jövedelmek.* A változó értéke 1, ha a másodlagos tevékenységből származó jövedelem vagy önfogyasztás a család megélhetésében említésre méltó (a kérdőívbeli semmilyen-kiegészítő-fontos skálán legalább kiegészítő) szerepet játszik, 0 egyébként.

¹/V. ö. Gábor R. (1979)

²/Egyedülállóknál a változó értéke 100.

³/Gábor R. - Galasi P. (1981)

G. A szegénységből fakadó kockázati tényezők

1. *Alacsony jövedelem.* Az alacsony jövedelmű családoknak - különösen nőtagjaiknak - aránytalanul sok munkájába kerül a *fogyasztás*. Olcsó és feldolgozatlan nyersanyagokat vásárolni, azokból jóízű ételt főzni, a szűk és zsúfolt lakást kitakarítani, és rendben tartani, a gyerekekre varrni, kézzel vagy ósdi mosógéppel mosni, stb. - ez olyan lekötöttséget jelent, ami eltereli a figyelmet a munkahely és a munkadolgairól, megakadályozza a rapszódikusan előadódó túlmunkákban való részvételt, nem nyújt módot a pihenésre. (Az sem mellékes, hogy a reménytelenül ágrólszakadt, napi gondjaiba temetett ember látványa a társadalom sikeresebb részében ellenséges ingerültséget gerjeszt - mint azt napról-napra sűrűbben tapasztalhatjuk.) Ferge Zsuzsa adataiból kiindulva 2000 Ft 1983. évi egy főre eső havi jövedelemnél vontuk meg az "alacsonyág" határát. Aki ennél kevesebből élt 1-est, aki ennél többlől, 0 értéket kapott¹.

2. *Mostoha lakáskörülmények.* Hasonló megfontolásból, mint a jövedelmeknél, 1 osztályzatot kapott az, akinek lakásában egy szobára kettőnél több lakó jut. (Ha egyszobás lakásban hárman, kétszobásban öten, háromszobásban heten vagy még többen élnek.)

H. A szubkultúrából fakadó kockázati tényezők

1. *Értékrend.* Az értékrend mérésére egy 32 tételes értékválasztási tesztet alkalmaztunk, melyet Hankiss Elemér és munkatársai dolgoztak ki a magyar lakosság értékrendjének vizsgálatára. A válaszokat egy olyan skálához viszonyítottuk, amelynek egyik végpontján egyfajta "munkacentrikus, közösségi" és a felső társadalmi rétegekre (értelmiség, vezetők) jellemző értékrend áll, a másik végpontján egy "befeled forduló, boldogulásra irányuló", inkább az alsó rétegek értékrendje felé húzó attitűd. A skála értékei kb. -3.00 és +3.00 közé esnek. Ha az elemzésben az áll majd, hogy valakinek az "értékrendje -2.6" - ami első hallásra kicsit furcsán hat - ez azt jelenti, hogy választása az elsőként említett tiszta értékrendtípushoz áll közel. Már most felhívjuk a figyelmet arra, hogy a skálát eleve az elbocájtottak illetve kitüntetettek közötti különbségekből kiindulva alakítottuk ki. Nyilvánvaló ezért, hogy a két csoport értékrendje "szignifikánsan különbözni" fog. Ennek természetesen semmiféle jelentőséget nem tulajdonítunk, elemzésünk e ponton nem a különbségek mértékére, hanem jellegére koncentrál illetve az értékrendnek más rizikófaktorokkal mutatkozó összefüggését próbálja feltárni.

2. *Munkavállalói attitűd.* Hajszálpontosan ugyanaz, mint az előbbi, de itt egy 13 tételes, saját gyártmányú tesztet használtunk. Az alacsony, negatív értékek "aktív, lojális" a

¹ /Ferge (1987. 59. 1.) szerint 1982-ben lakosság kb. 10-15% élte jövedelemhatár alatt. Valószínű, hogy a mi - bemondáson alapuló - jövedelem-adataink fölfelé torzítanak, tehát a mi mintánkban szegénynek bizonyulók egy része nem tartozik a 10-15%-ba. A kérdéses során szerzett lehorgoló tapasztalatunk azt súgja, hogy ez az "egy rész" viszonylag kicsi lehet.

magas pozitív értékek "passzív, áldozatkerülő" beállítottságot jeleznek.

Összefoglalóan azt mondhatjuk, hogy a kockázati tényezőknek nyolc csoportját különböztettünk meg. Ezek a kockázat forrása szerint:

- A - "Természetadta" tényezők
- B - A munkahellyel illetve munkavállalással
- C - Az immobilitással
- D - A gyárhoz való kötődés hiányával
- E - Az önkimélő teljesítmény visszatartással
- F - A racionális teljesítmény-visszatartással
- G - A szegénységgel
- H - A szubkultúrával összefüggő tényezők

Mielőtt az elemzésbe kezdenénk, egész röviden kitérnénk arra, miért pont ezeket a változókat használjuk fel, miért nem szerepeltetjük még ezt vagy azt a szempontot, miért nem vonjuk be még azt vagy am azt a tényezőt is.

Az elemzésbe be nem vont változóknak három csoportját különböztethetjük meg. Diszhelyen állnak azok, amelyeket *elfelejtettünk megkérdezni*. (Így pl., hogy szörnyűbbet ne említsünk: "Szokott-e túlórázni?") Második helyen jönnek azok, amelyeket mi vagy a kérdezőbiztosok *rosszul kérdeztünk* meg vagy rosszul kódoltunk. (Így pl. a kihagyásokra vonatkozó adat elvételekor a GYES igénybevételét sokkal gondosabban kellett volna regisztrálnunk.) Végül vannak olyanok, amelyeket nem felejtettünk el megkérdezni, jól is kérdeztük, helyesen is kódoltuk őket, de - az itt vizsált probléma szempontjából - *irrelevánsnak bizonyultak*. Magunkat azzal nyugtatjuk (áltatjuk?), hogy ezek vannak túlsúlyban. Az az adatbázis, amellyel az elemzésnek indulunk 309 db változót tartalmazott, további mintegy 200-at magunk képeztünk. Kétségtelen, hogy a fenti felsorolásban szereplő 31 tényező az eredeti ötszáznak csak kis töredéke - még ha ezek általában tartalmasabb, több információt sűrítő változók is. Terjedelmi okokból nem vállalkozhatunk arra, hogy a vizsgálatból végül is kirekesztett több tucat szempontnak akár csak egy részéről is kimutassuk, hogy *nem hat* - sem az eredetileg feltételezett irányban, *sem másképp* - az itt vizsgált "betegségre". Ehelyett a felsorolt rizikófaktorok elemzésére koncentrálunk, és további ismérveket csak az egyes faktorok jelentésének árnyalására vonunk be a vizsgálatba. A kirekesztett változók közül csak azokra térünk ki röviden, melyek hiánya valószínűleg - különösen szembeötlő (iskolai végzettség, szakképzettség). Ami pedig a kifelejtetteket, elsikkadtakat, elfuseráltakat illeti, reménykedünk, hogy más vizsgálatok majd feltárják ezek befolyását is.

Az elbocsájtottak és kitüntetettek közötti különbségek mértéke

Arra a kérdésre, hogy a felsorolt kockázati tényezők vonatkozásában *mekkorák* a különbségek a két csoport között, II/3. fejezetben már megismert diszkriminancia-elemzést illetve annak is második, ún. klasszifikációs fázisát hívjuk segítségül.

A diszkriminancia-elemzés a változóknak azt a lineáris kombinációját keresi, amely az esetek előre megadott csoportjait (esetünkben az elbocsájtottakat és a kitüntetetteket) a függvény, mint koordináta-tengely mentén a lehető legjobban elkülöníti. A kérdés, amire az eljárás válaszolni próbál így hangozhat: miben különböznek erősen és miben halványan a vizsgált csoportok? Erre a kérdésre közvetlen választ kapunk a *standardizált diszkriminancia függvény* együttthatóinak vizsgálatával. Ezek az együttthatók - mint a regressziós függvények béta-együttthatói - egy-egy változó relatív befolyását mérik, más változók hatásától függetlenül. Az együttthatók standardizált változókra vonatkoznak (tehát olyanokra, amelyeknek léptéke azonos): ezért az egyes változók hatása összemérhető.

Hogy sikerül-e változóknak olyan kombinációját megtalálnunk, amely a vonatkozásában a két csoport erőteljesen különbözik egymástól, különféle tesztek segítségével dönthetjük el. Ezek közül számunkra lefontosabb az ún. *kanonikus korreláció*, amely a diszkriminancia-függvényértékek és a csoportosító változó (kitüntetett=0, elbocsájtott=1) változó közötti kapcsolat szorosságát méri. (A kanonikus korreláció négyzete a variancia-elemzésből ismert η^2 -val azonos jelentéssel bír.) Több csoport - illetve ennek megfelelően több diszkriminancia-függvény - esetén nyer jelentőséget e függvényekhez rendelt *eigen-érték*, amely az adott függvény relatív fontosságát, magyarázó erejét mutatja. Az eigen-értékek összege a változóknak meglévő összes varianciának egyfajta mértéke. Az egyes eigen-értékek és az eigen-értékek összegének hányadosa ezért jól kifejezi, hogy az adott diszkriminancia-függvény a variancia mekkora részét magyarázza.¹

Az eljárás klasszifikációs része arra keres választ, hogyha ismerjük egy egyén jellemzőit - jelen esetben korát, nemét, relatív bérét, munkavállalói attitűdjét, stb. - *pusztán ebből* meg tudjuk-e állapítani - s ha igen milyen valószínűséggel - hogy az előzőekben vizsgált csoportok közül melyikbe tartozik. Az eljárás eredménye két csoport esetén két (n csoport esetén n) valószínűség, esetünkben tehát a/ annak valószínűsége, hogy egy ismeretlen hovatartozású egyén - jellemzői alapján - elbocsájtott b/ annak valószínűsége, hogy kitüntetett. Ezt az eljárást nem csak ismeretlen hovatartozású esetekre, de az eredetileg vizsgált sokaságra is alkalmazhatjuk, s ennek eredményeképp megállapítható, hogy az elbocsájtottak illetve kitüntettek mekkora része tartozik, jellemzői alapján, a maga csoportjába, s mekkora részük "keverhető össze" a másik csoportba tartozókkal. Ezt jelzik az ún. *találati*

¹/A táblázatokban közöljük a Wilks-féle lamdákat és a hozzájuk kapcsolt χ^2 -értékeket. Valamint szignifikanciákat is, de ezek bemutatására itt nem térünk ki.

arányok. Minél magasabb a találati arány, annál sikeresebbnek tekinthetjük a csoportok közötti különbségek feltárására alkalmazott diszkriminancia-elemzésünket.¹

Az alábbi (4.2.1.) táblázat képet ad arról, hogy milyen mértékben különböznek az elbocsájtottak a kitüntetettektől, nyers összevetésben illetve rétegenként.

3.2.1. táblázat

Különböző diszkriminancia-eljárások főbb eredményei

Csoportok	Kanoni- kus kor- reláció	Varian- cia %	Helyesen osz- tály. esetek aránya (%)	Teljes ta- lálati arány (%)
A.				
1. Elbocsájtottak			82,9	
2. Kitüntetettek	0,730	-	86,6	84,3
B.				
1. Elb.férfiak			75,3	
2. Kit.férfiak	0,690	-	88,0	83,1
C.				
1. Elb.nők			92,9	
2. Kit.nők	0,794	-	88,9	92,0
D.				
1. Elb.férfiak	0,765	80,2	60,4	
2. Kit.férfiak	0,475	16,6	66,0	
3. Elb.nők	0,233	3,2	76,5	
4. Kit.nők				67,8
E.				
1. Kitüntetettek	0,787	75,3	88,1	
2. 35.évnél fia- talabb elb.	0,590	24,7	89,2	
3. 35.évnél idő- sebb elb.			67,0	82,3
F.				
1. Elb.munkások	0,750	-	83,5	
2. Kit.munkások			90,3	87,2
G.				
1. Elb.mem fizi- kaiak	0,740	-	86,0	
2. Kit.mem fizi- kaiak			85,5	85,8

Látható, hogy a két csoport karakteresen különbözik egymástól az előző alfejezetben felsorolt kockázati tényezők vonatkozásában. Ha valamilyen okból - például a kérdőívek első lapjának utólagos elvesztése miatt - nem tudnánk, hogy a mintában szereplők közül ki az elbocsájtott s a kitüntetett, ezt pusztán a rizikófaktorok alapján 84,3%-os biztonsággal meg

¹/A diszkriminancia-elemzésről mindenekelőtt az elárás feltalálójának R. W. Klecká-nak (1975) írását ajánljuk az olvasó figyelmébe.

tudnánk állapítani! Hogy ismét az orvostudományból kölcsönzött kifejezésekkel élünk: van a kórokozóknak, káros szenvedélyeknek, előnytelen környezeti feltételeknek egy olyan kombinációja, amely szinte bizonyossá teszi a betegség bekövetkeztét, míg ezeknek - és éppen ezeknek - a hiánya vagy előnyösebb mivolta egészen elenyészővé nyomja le a "megbetegedés" valószínűségét.

Tekintsük most át, mekkorák a különbségek az egyes kockázati tényezők illetve tényező-csoportok mentén! Ehhez segítségül hívjuk az alább látható 3.2.2. hisztogramot, amely azt mutatja, hogyan helyezkednek el az elbocsájtottak (jelük: 2) illetve kiváló dolgozók (1) a diszkriminancia-függvény - mint koordináta-tengely - mentén.

3.2.2. Ábra

Az elbocsájtottak (1) és a kitüntetettek (2) elhelyezkedése a diszkriminancia-függvény mentén

symbols used in plots

symbol group label

1	0	kitüntetett
2	1	elbocsájtott

All-groups stacked histogram
canonical discriminant function



A függvény alacsony értékeinél csak kitüntettek, magas értékeinél csak elbocsájtottak fordulnak elő, középen bizonyos fokú keveredés mutatkozik. Úgy is mondhatnánk, hogy akik a klasszifikációs eljárás során alacsony negatív értéket kaptak, azok "nagyon kiváló dolgozók", akik magas pozitív értékeket, azok nagyon elbocsájtottak", míg középen olyanok helyezkednek el, akik egy - mindkét csoportban előforduló, nem karakteres - "átlagot" prezentálnak.

Az alábbiakban megadjuk az egyes kockázati tényezők szintjét vagy gyakoriságát a "nagyon kiváló dolgozóknál" (A), az "átlagostól kiváló, valamint az elbocsájtottak felé hajlók (B,C) és a - jellegük szerint - "nagyon elbocsájtottak" csoportjában (D), tehát a Kiválóságtól az Alkalmatlanságig húzódó kontinuum mentén. Emellett közöljük a két csoport átlagértékeit és az átlagok (megoszlási viszonyszámok) közötti eltérés szignifikanciáját mérő T-értékeket is.

A. Természetadta kockázati tényezők

	A	B	C	D	Kit.	Elb.	(T)
Gyermektelen nők %	0,0	15,6	42,4	44,7	15,5	38,6	(6,1)
Kisgyermekes anyák %	0,0	0,0	13,3	39,5	0,6	16,8	(5,9)
Életkor (év)	53,2	44,0	37,5	35,1	45,9	37,6	(8,3)
Hosszantartó betegség %	15,2	7,2	27,5	40,2	12,0	27,7	(4,3)
Baleset %	0,0	2,4	9,4	10,8	3,1	9,2	(2,7)
Munkakörváltozás betegség miatt %	9,1	3,6	15,6	32,4	5,7	17,3	(3,9)

Figyeljük meg, mint emelkedik a nők, ennél is jobban a kisgyermekes anyák, és főleg a betegek, a baleseteselek, a munkakörváltozásra kényszerültek aránya, amint a kiválóság és az alkalmatlanság végletei között ez utóbbi felé mozgunk! Tekintsük át hasonló módon a többi tényező-csoportot is!

B. Munkaerőpiaci tényezők

	A	B	C	D	Kit.	Elb.	(T)
Gyakorlati idő (év)	32,1	21,5	14,1	11,0	23,0	16,0	(8,3)
Szolgálati idő (év)	31,2	18,5	9,3	5,1	20,3	9,7	(12,4)
Három évnél rövidebb munkavisz. (%)	-	0,6	23,1	51,5	1,0	27,7	(9,1)
Elbocsájt.esély	3,4	4,6	7,1	8,8	4,6	7,0	(6,5)
Munkakör/10 év	0,7	1,3	3,1	4,2	1,3	3,0	(8,1)
Munkahely/10 év	2,4	1,1	2,2	3,4	1,2	2,4	(3,7)
Kihagyások/10 év	0,0	0,0	0,2	0,6	0,03	0,24	(2,4)
Kihagyások a Vagongyárban	-	-	0,1	0,1	0,0	0,1	(2,1)
Tanfolyam/10 év	0,3	0,6	0,6	1,1	0,53	0,76	(1,9)
Nem fizikai %	14,3	35,0	55,6	52,6	32,8	49,4	(3,5)

C. Immobilitás

	A	B	C	D	Kit.	Elb.	T=
Intergenerációs immobilitás %	21,2	25,2	34,4	46,0	25,5	36,6	(2,5)
Intragenerációs lecsúszás %	3,0	6,0	19,4	70,3	5,2	26,9	(6,6)
Marginalizálódás a Vagongyárban	9,0	19,8	24,7	10,8	17,2	20,9	(1,0)

D. Kötődés

	A	B	C	D	Kit.	Elb.	T=
Családi kötődés	48,8	45,5	43,8	40,6	44,7	43,4	(0,7)
Anyagi (hitelt kapott)	42,4	20,2	23,8	-	21,9	5,2	(5,0)
Munkaerőpiaci kötődés foka	96,9	86,2	66,1	46,4	86,9	65,3	(9,9)

E. Önkímélő teljesítmény-visszatartás

	A	B	C	D	Kit.	Elb.	T=
Nincs önálló háztartás (%)	3,0	18,0	6,3	24,3	15,2	17,8	(0,7)
Puha költségvetési korlát (%)	3,0	10,8	33,8	35,1	12,0	30,7	(4,9)
Relatív bér	117,4	103,3	92,4	73,1	105,6	87,9	(4,8)
Alárendelt szerep a keresők között %	-	3,6	12,5	29,7	3,1	14,6	(4,2)

F. Racionális teljesítmény-visszatartás

	A	B	C	D	Kit.	Elb.	T=
Másodtevékenység %	48,5	48,5	22,5	29,8	46,9	35,9	(2,5)
Legalább kieg. másodlagos jöv. %	45,5	43,7	27,5	16,2	43,8	28,9	(3,2)

G. A szegénységgel összefüggő kockázati tényezők

	A	B	C	D	Kit.	Elb.	T=
Alacsony jövedelem	3,0	14,4	32,5	46,0	13,5	31,3	(4,6)
Zsúfolt lakás	3,2	8,6	19,1	28,6	9,8	19,8	(2,9)

H. A szubkulturával összefüggő tényezők¹

	A	B	C	D	Kit.	Elb.	T=
Értékrend	-0,95	-0,34	+0,38	+0,61	-0,38	+0,28	(6,8)
Munkavállalói attitűd	-0,37	-0,31	+0,16	+0,34	+0,34	+0,18	(5,7)

¹/Mint említettük az itt felsorolt két tényező az elbocsájtottak és kitüntettek között a definíció folytán különbözik. A táblázat adataiban az figyelemreméltó, hogy az attitűdök az összes rizikófaktorból képzett függvény mentén is monoton változnak.

Hogyan jellemezhetnénk a fenti adatok birtokában a "nagyon kiváló dolgozókat"? Ők az esetek nagyobb részében férfiak; ha nők, nincsenek hat éven aluli gyermekeik. Viszonylag idősök, régóta dolgoznak már és régóta vannak a Vagongyárban is. Egészségesek. A gyáron belül a "centrumban", a feleslegessé válástól legkevésbé fenyegetett - jellemzően teljesítménybéres fizikai - foglalkozásokat űzik. Munkakörüket soha, munkahelyüket kb. 25 évenként változtatják. Munkaviszonyuk folyamatossága a legritkább esetben szakad meg, továbbképző szakmász tanfolyamokon elvétve fordulnak meg. Igen nagy részük a szüleikhez képest felfelé mozdul a társadalmi ranglétrán, és saját életében sem fenyegeti a lecsúszás veszélye. Erősen kötődnek a Vagongyárhoz - mert másutt soha nem dolgoztak, mert a gyártól hitelt kaptak, mert sokuknak apja, anyja, házastársa, testvére van vagy volt a Rábában. A főállás mellett mindenki másnál gyakrabban húznak jövedelmet a második gazdaságból.(!) Anyagilag teljes önállóságban élő háztartásaikban a legfontosabb keresők közé tartoznak. Értéktendjük viszonylag közel áll egy, a munka, a közösségi ideológia értékeit magasra taksáló, az értelmiség, a vezetők és a szakmunkások világlátását erősen tükröző értéktend-típushoz. Munkavállalói attitűdjükben hangsúlyos a munka és eszközei iránti érdeklődés; a vezetők jóindulatának elnyerését fontosnak tartják.

Mit látunk a másik végleten, azoknál, akikben nagyon hangsúlyosan nyilvánulnak meg az "alkalmatlanság" ismérvei? Ők inkább nők és még inkább kisgyermekes anyák. Viszonylag fiatalok, "csak" 10-12 éve dolgoznak és átlagosan csak öt évet töltöttek a Vagongyárban. Nagyon sok közöttük a beteg, a munkakörváltásra kényszerült ember. A gyár periferiáján, a legmagasabb elbocsátási kockázattal terhes foglalkozásokban dolgoznak. A gyáron belüli helyzetük instabil: átlag 2-2.5 évenként változik a munkakörük, eközben gyakran egyre rosszabb foglalkozásokba sodródnak. Mindez a gyáron kívüli mobilitásukra is érvényes: viszonylag sűrűn változtatnak munkahelyet és eközben szinte mindig periférikus foglalkozásokba jutnak. A kiválóknál gyakrabban szakítják meg (kénytelenek megszakítani) munkaviszonyukat, sűrűbben látogatják a "posztgraduális képzés" halvány reményt csillantó kurzusait. Családjuk csak valamivel kevésbé kötődik a Rábához, saját életútjuk sokkal kevésbé, mint a "nagyon kiválóké". Hitelt nem kapnak. Nagy részüknek nincs önálló háztartása, további 1/8-aduknak - ha van is - anyagilag nem teljesen magára utalt. Ritkábban tartoznak a család legfontosabb keresői közé, családjuk jövedelme kevésbé függ az ő keresetüktől. A második gazdaságban viszonylag ritkán vesznek részt, és ha részt vesznek is, csak kisebb részük tud említésre méltó pénzt keresni vele. Sok közöttük az alacsony jövedelmű, sokuk él zsúfolt lakásban. Értéktendjükben az anyagi boldogulás, a megélhetés, a családi boldogság értékei állnak előkelő helyen, s ebben - bár foglalkozási összetételük nem indokolja - a segédmunkások, betanított munkások, szakképzetlen irodisták, a szegények, az iskolázatlanok értékvalasztásainak befolyása nyilvánul meg. Munkavállalói attitűdjük ahhoz az emberéhez áll közel, aki a munkát áldozatként éli meg, s amit tőle vár, ezen áldozat minimális szintje.

Mint az átlagok mellé rendelt T-statisztikából látszik, a két csoport egésze között a megvizsgált rizikófaktorok elsőpró többsége esetében szignifikáns különbség mutatkozik.

Az egyes kockázati tényezők és fontosságuk sorrendje

Melyek azok a kockázati tényezők, amelyek vonatkozásában különösen éles különbségekről beszélhetünk? Ezt a standardizált diszkriminancia függvény együtthatói alapján dönthetjük el. Az alábbiakban az egyes változókat az együtthatók csökkenő sorrendjében tekintjük át: szolgálati idő, elbocsájtási esélyindex, lecsúszás, kisgyermek, hosszan tartó betegség, az önkimélő teljesítményvisszatartásban való érdekelttség, szubkultura, anyagi kötődés a gyárhoz, alacsony jövedelem, másodlagos jövedelmek, vándormadárság.

3.2.3. táblázat

Az "A" diszkriminancia függvény-együtthatói csökkenő sorrendben

Csoportok:	1. Elbocsájtottak 2. Kitüntetettek	Módszer: MINRESID
Kanonikus korreláció: 0,730 Wilks-lambda: 0,468 $\chi^2 = 276,25$ (0,00)		
1. Szolgálati idő		-0,553
2. Elbocsájtási segély		,307
3. Intragenerációs "lecsúszás"		,295
4. Kisgyerek		,282
5. Hosszantartó betegség		,231
6. Alárendelt szerep a kersők között		,191
7. (Értékrend) ¹		,186
8. Nincs önálló háztartása		,184
9. (Munkavállalói attitűd) ¹		,165
10. Anyagi kötődés a gyárhoz		-,156
11. Intragenerációs immobilitás		,155
12. Három évnél rövidebb szolgálati idő		,151
13. Alacsony jövedelem		,138
14. Legalább kiegészítő másodlagos jövedelem		-,129
15. Marginalizálódás a Vagongyárban		,132
16. Relatív bér		-,127
17. Neme		,123
18. Puha költségvetési korlát		,104
19. Kihagyások		,100
20. Mozgás a külső munkaerőpiacon		,080

A függvény együtthatói - mint korábban említettük - az egyes változók relatív fontosságát mérik (a regressziós bétákkal analóg módon), más változók hatásától függetlenül. További fontos körülmény, hogy a függvény lépcsőzetes eljárással állt

¹/Emlékeztetünk arra, hogy az értékrend és munkavállalói attitűd meghatározásánál fogva különbözik a két csoportban.

elő,¹ tehát nem tartalmaz olyan változókat, melyek bevonása a függvény magyarázó erejét már nem növelné, viszont tartalmaz minden olyan tényezőt, amelynek bevonása információnyereséget jelent.

A. Szolgálati idő

Az elbocsájtottak kitüntetétek közötti megkülönböztetésben a nagyobb szerepet a szolgálati idő játssza: a vállalatnál eltöltött idő fontossága nyilvánvaló, nem is érdemes rá szót vesztegetni. Figyelemre méltó viszont az a körülmény, hogy sem az életkor, sem a gyakorlati idő nem került a fontos változók közé. Az életkor illetve a munkában töltött évek száma a szolgálati időre tett nyilvánvaló hatásán keresztül befolyásolja az elbocsájtás valószínűségét, de a szolgálat hossza az életkortól és gyakorlati időtől függetlenül is a legerősebb ok.

Megjegyzendő továbbá, hogy a függvénybe a 12. helyre, figyelemre méltó diszkrimináló erővel bekerült a "három évnél rövidebb szolgálati idő" tényezője is, ami a nyugati elbocsájtásoknál jól ismert "last-in, first-out" (Aki utoljára jött, az megy először) elv érvényesülésére enged következtetni.²

B. Elbocsájtási esélyindex

A második helyen az egyén foglalkozására jellemző elbocsájtási esély áll. A létszám leépítések közel sem egyformán érintették a különböző beosztásokat ill. foglalkozásokat, a vezetés differenciáltan csökkentette a különböző szervezeti egységek létszámát. A létszámcsökkentés a fizikai foglalkozásokban 0 és 10.4 százalék között, a nem fizikai foglalkozásokban 0 és 24.5 százalék között mozgott. A leépítés legkevésbé a termelő gyáregységek férfi munkásait, leginkább a vállalati központi női nem fizikai dolgozóit érintette. Az elbocsájtás az átlagosnál kevésbé veszélyeztette a szakmunkásokat illetve a teljesítménybérben dolgozókat, valamint a műszakiakat, még kevésbé a vezetőket. Épp ellenkező a helyzet a szakképzetlen ügyviteli dolgozóknál.

Az előbbiekhöz hasonló képet ad az egyén foglalkozására jellemző elbocsájtási esélyindex. Eszerint a fizikai dolgozókban belül a legalacsonyabb esélye a fémipari szakmában dolgozó szak- és betanított munkásoknak volt, míg a legmagasabb érték a kisegítő-kiegészítő foglalkozásokban mutatkozott (minőségi ellenőrök, árukezelők, segédmunkások). A nem fizikai dolgozókban belül az átlagosnál magasabb elbocsájtási esélye az ügyviteli foglalkozásokban dolgozóknak volt.

¹/SPSS Discriminant/MINRESID.

²/(Ez azonban nem jelenti azt, hogy az elbocsájtottak között egyáltalán nem voltak hosszú gyakorlati idejű, viszonylag idős, akár nyugdíj előtt álló dolgozók. Az elbocsájtottak 40.6%-a több mint 10, 14.5%-a több mint 20 éves Rába-beli munkaviszonnyal rendelkezett és 11.7%-uk kevesebb mint 5 évvel volt a nyugdíjkorhatár előtt!)

A foglalkoztatottak és az elbocsájtottak megoszlása
a beosztás jellemzői szerint

A beosztás jellemzői	Vállalat összesen	Elbocsájtottak
Fizikaiak	73,6	53,4
Nem fizikaiak	26,5	46,7
Fizikain belül:		
Szakmunkás	54,6	43,6
Bet. munkás	35,7	45,1
Segédmunkás	8,7	11,3
Teljesítménybéres	63,1	200,7
Időbéres	36,9	79,3
Nem fizikailan belül:		
Műszaki	55,7	47,8
ebből vezető:	13,1	3,8
Igazgatási	19,5	21,0
Egészségügyi kult.	1,2	1,3
Pénzügyi, számviteli	23,7	29,9

Az elbocsájtási esély az adott foglalkozást betöltő egyén "objektív veszélyeztettségét" méri. Ám a diszkriminancia függvény együtthatói azt mutatják, hogy az objektív veszélyeztetettség mértéke alig volt nagyobb, mint az egyéni veszélyeztetettség egyik vagy másik vonatkozása egymagában! A Rábánánál végrehajtott "létszámfelülvizsgálatot" ennek megfelelően leépítési törekvésekkel is párusuló tisztogatási akciónak minősíthetjük.

Kiktől próbálták elsősorban megtisztítani a gyárat? A mi elemzésünk azt mutatja, hogy a fontosság sorrendjében - csak az elől álló három szempontot említve - a tört életű, már eleve lecsúszófélben lévő emberektől a kisgyermekes anyaktól és a betegektől. Ezeket a dimenziókat kell a már említettek után a legnagyobb súllyal figyelembe vennünk, ha az elbocsájtottak (meg a kiválók) sajátosságainak meghatározására törekszünk.

C. Lecsúszás, a megtört pálya

A mintába bekerült dolgozók körülbelül felének első foglalkozása különbözött az elbocsájtások idején betöltött foglalkozásától. A 3.2.5. és a 3.2.6. tábla jól érzékelteti, hogy a foglalkozásváltás iránya eltérő volt az elbocsájtottak és a kitüntettek csoportjában. Amíg az elbocsájtottaknál a változások nyomán csökkent a centrális helyzetű fémipari foglalkozások aránya, a kitüntettekénél, különösképpen a nőknél, ez az arány növekedett. Amíg az elbocsájtottaknál lényegesen nőtt az üzemi kisegítő foglalkozásuk és az ügyviteli dolgozók

aránya, a kitüntetetteknel ez az arány radikálisan visszaesett.

A már definiált értelemben, *felfelé* ívelő életpálya jellemezte az elbocsájtottak 6.0 a kitüntetettek 17.2 százalékát, hanyatló pálya volt jellemző az elbocsájtottak 27.3, a kitüntetettek 5.7 százalékára. A mobil elbocsájtottak 82.0 százaléka a mobil kitüntetetteknek viszont csupán 24.9 százaléka mozdult lefelé!

A perifériára kerülés vállalaton belüli folyamatát próbáltuk érzékelni a magyarázó változók közé 15-nek bevont MARGINALIZÁLÓDÁS változóval, amely - mint emlékeztetés - azt méri, növekedett-e a vállalaton belüli foglalkozásváltoztatás következtében a válaszadó elbocsájtási esélye. Az elbocsájtottak 29.2 százalékánál, a kitüntettek 34.8 százalékánál különbözött a Rábánál belőltött belső foglalkozás az elbocsájtások idején betöltött foglalkozástól. A foglalkozásváltoztatók között az elbocsájtottak 74.2 a kitüntetettek 51.8 százalékánál növekedett az elbocsájtottak 74.2, a kitüntetettek 51.8 százalékánál növekedett az elbocsájtás valószínűsége. Az elbocsájtott foglalkozásváltoztatók átlagos elbocsájtási esélye a belépés idején meglevő foglalkozási struktúrában 5.9%, az elbocsájtások idején meglevő foglalkozási struktúrában 8.6% volt.

3.2.5. táblázat

Foglalkozási csoportok szerinti összetétel változása az elbocsájtott és a kitüntetett dolgozók körében

(százalék)

fogl. cso.	Férfiak				Nők			
	Elbocsájtott első ¹	utolsó ²	Kitüntetett első	utolsó	Elbocsájtott első	utolsó	Kitüntetett első	utolsó
fémip. szkm.	34	21	47	48	7	5	3	23
Egy. szkm.	36	13	23	10	27	4	13	6
meo	3	21	1	3	4	11	-	-
rakt.	3	7	1	1	1	5	-	-
seg. m.	10	9	12	1	17	8	42	6
műsz. üi.	11	22	11	23	13	14	10	16
gazd. üi.	2	6	2	6	6	8	6	16
ügyv.	2	2	3	2	25	44	23	13
Összesen	100	100	100	100	100	100	100	100

¹/Az első munkaviszony idején betöltött foglalkozás.

²/Az elbocsájtások idején betöltött foglalkozás.

A foglalkozási csoportok szerinti összetétel változása az
elbocsájtott és a kitüntetett dolgozók körében
Minta = foglalkozási csoportot változtatók
 (százalék)

fogl. cso.	Férfiak				Nők			
	Elbocsájtott		Kitüntetett		Elbocsájtott		Kitüntetett	
	első	utolsó	első	utolsó	első	utolsó	első	utolsó
fémip. szkm.	40	14	32	34	9	4	0	29
Egy. szkm.	47	0	24	6	46	4	17	5
meo	0	37	0	6	4	18	0	0
rakt.	0	9	2	3	1	9	0	27
seg. m.	11	7	31	0	20	5	52	0
műsz. üi.	0	23	3	24	4	7	0	0
gazd. üi.	0	9	2	13	7	11	5	19
ügyv.	2	2	6	3	9	42	19	10
Összesen	100	100	100	100	100	100	100	100
n=	57		62		74		21	

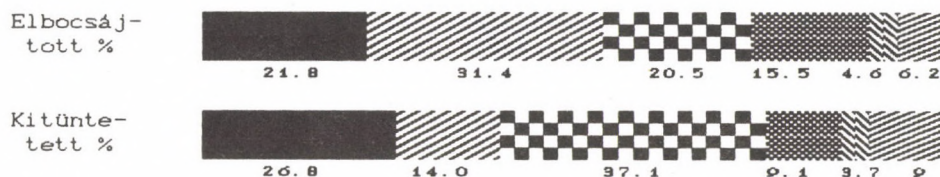
A diszkriminancia-függvény a 11. helyen naponta vonta be az *intergenerációs mobilitás* hiányát érzékeltető változót. Úgy látszik, elbocsájtottakat nem csak saját életükben jellemzi egyfajta hanyatlás-hányódás, emellett viszonylag sokuknál figyelhető meg a nemzedéki feltörekvés hiánya is.

Mint az alábbi diagramokon látható, a kiváló dolgozók közel kétharmada *paraszti-vagy szakmunkás apától származik*. Az elbocsájtottak megoszlása e tekintetben egyenletesebb: legnagyobb csoportjuk *segéd-vagy betanított munkás apától* származik, egyebekben pedig - a kitüntetettekhez képest - kevés közöttük a paraszti ill. szakmunkás származású, viszonylag sok a *nem értelmiségi fehérgalléros* eredetű.




A származásbeli különbségek nem az eltérő életkori megoszlással függenek össze, a két minta a jelzett irányban tér el egymástól minden életkori csoportban. Sőt pl. a *parasztszármazásúak* aránya a kitüntetettek között - a hatodik, ötödik, negyedik és harmadik "ikszet" taposóknál - rendre 7, 3, 13 ill. 40 százalékponttal magasabb mint az elbocsájtottaknál!



3.3.7. ábra

A kitüntetettek és elbocsájtottak megoszlása az apa foglalkozása szerint.¹



Jelmagyarázat:

 szakmunkás
 bet. v. s. munkás
 paraszt

 irodista értelmiségi
 egyéb

A kitüntetettek között többen vannak, akik szüleikhez képest emelkedtek a társadalmi ranglétrán. (Utóbbi fokainak a paraszti; kétszemes munkás-; szakmunkás-; nem értelmiségi "fehérgalléros", valamint az értelmiségi státuszokat tekintjük.) (Lásd a 3.2.8. táblázatot!)

3.2.8. ábra

Felfelé mobil személyek az elbocsájtottaknál és kitüntetettekénél (%)

		Elbocsájtottak	Kitüntetettek
Az apa iskolai végzettségéhez képest	20-29. éves	46,3	75,0
	30-39. éves	59,5	76,6
	40-49. éves	61,4	63,8
	50-59. éves	35,0	60,9
Az apa státuszához képest	20-29. éves	46,9	57,1
	30-39. éves	57,9	48,8
	40-49. éves	41,9	54,5
	50-59. éves	42,1	54,5
Az anya iskolai végzettségéhez képest	20-29. éves	61,0	100,0
	30-39. éves	61,0	100,0
	40-49. éves	75,6	100,0
	50-59. éves	100,0	100,0
		97,6	94,3

¹/Az apa nélkül felnőttek aránya a két mintában lényegében azonos 12% körüli. Anya nélkül nőtt fel 1.9 ill. 4.5%.

Különösen éles a különbség, ha az iskolázottság fokozatai alapján vizsgáljuk a mobilitást (itt a befejezetlen általános vagy elemi iskola; ipari iskola; középiskola; felsőfokú iskola vagy egyetem kategóriákat különböztetünk meg.) Látható, hogy az elbocsájtottak az apához képest 35-60%-ban a kitüntettek 60-75%-ban léptek fölőbb és még nagyobb a különbség, ha az anya iskolai végzettségéhez hasonlítunk.

Kifejezetten lefelé irányuló foglalkozási mobilitással az elbocsájtás okán éppen kétszer olyan gyakran találkozhatunk (14%), mint a kitüntetteknel. Az iskolázottságot az apához viszonyítva a kiváló dolgozók 4.5%-a, az elbocsájtottaknak 12.2%-a mozdult lefelé; az anya iskolázottságához viszonyítva 3.8% ill. 5.3% a megfelelő értékek.

D. Kisgyermek

A megtört élet - mint kockázati tényező - szerepénél alig kisebb az, amelyet egy kezdődő élet játszik: a kisgyermeké. Az a tény, hogy egy nőnek hat éven aluli kisgyermek van, gyakorlatilag kizárja őt a formális elismerés jutalmából és nagymértékben emeli elbocsájtásának valószínűségét. *A gyermek miatti lekötöttség sokkal nagyobb veszély forrás, mint valakinek pusztán női mivolta: v.ö. a 17. és a 4. változó együtthatóit!*

Itt nem csak a kisgyermek elkerülhetetlen betegségeit és az emiatt mulasztott munkanapokat kell figyelembe vennünk. Legalább ilyen fontos, hogy a kisgyermek hallatlan mértékben megköti az élet ritmusát és megakadályozza azt, ami a Vagongyár - ti. egy katonás fegyelemmel, de hiánygazdaságban, kiszámíthatatlan körülmények között működő gyár - számára a legfontosabb: *az állandó készenlétét, a gyár sokszor rapszodikus igényeihez való folyamatos alkalmazkodást.*

"Én általában mindig export munkára dolgoztam, mióta beléptem a vállalatba. És hát ez olyan dolog volt, hogy hazajöttem kettőkor, négy órákor meg már itt voltak értem a gyárból, mert ez sürgős, meg az sürgős, és ez általában hetenként egyszer előfordult."

(246. sz. Kiváló Dolgozó)

"A megbízhatóság véleményem szerint azt jelentette, hogy mikor lehet számítani az illetőre, tehát mindig lehet-e számítani. A Vagongyárra az a jellemző, hogy nagy változások vannak. Pl. az én munkakörömben, a technológián nagyon sok olyan dolog volt, amikor munkaidő után benn kellett maradni, sok olyan plusz dolgot el kellett végezni, ami nem lett volna hivatalosan munkaköri kötelessége az illetőnek. Akik ezt eddig végig csinálták és ilyen dolgokban lehetett rájuk számítani, azok semmi esetben sem kerülhettek szóba, az én véleményem szerint a létszámcsökkentésnél."

"(415. sz. Kiváló Dolgozó)

A kisgyermek melletti kötöttségnek - a gyár szemszögéből a "megbízhatatlanság" a legfontosabb következménye, és ez értelemszerűen kemény fellépésre ösztönzi a termelés folyamatosságában érdekelt üzemi vezetöket.

"Sokéves munkaviszonyom volt a gyárban, előtte két hónappal kaptam meg a törzsgárda jelvényt, oklevelet,

félhavi fizetést. Rá két hétre megkaptam a munkakönyvemet. Ezért kérdeztem a főnökömtől, hogy miért? Azt mondta sokat hiányoztam, azért esett rám a választás. Hiányoztam, de nem azért, mert üdülni voltam, hanem azért, mert 60000 Ft-ot fizetett az állam, hogy két gyereket a világra hozzak. Most, hogy beteges a gyerek, mert légcsőödémás volt az egyik, a munkakönyvemet oda kell adni? Szóval aljas dolog volt ez. Bármit mondhattak volna csak ezt ne. Akkor, amikor volt hat vetélésem az első szülés után és 9 hónapig feküdtem, hogy legyen még egy gyerekem, mert nagyon akartam, akkor éppen ezért a gyerekeért rúgtak ki. Semmire sem voltak akkor tekintettel, a világon semmire." (289. sz. Elbocsájtott Dolgozó)

"Amikor a Gyes lejárt, akkor jöttem vissza dolgozni, mivel a kislányomat nem vették fel az óvodába. Aznap reggel mikor jelentkeztem munkafelvételre, közölték velem, hogy kezdjem meg a leszámolásomat, mert felmondtak. Mondtam is, hogy most engen elküldhetnek-e egyáltalában? Mire ők azt mondták ez most nem számít. Sokan vagyunk a gyárban és most többeknek el kell menni. Akkor jöttem vissza a gyesről, a főnököm új volt, akit nem ismertem és így nem tudtam, hogy kihez fordulhatok." (256. sz. Elbocsájtott Dolgozó)

"Abban az időben mentem vissza munkába, mert úgy járt le a GYES, és még elég kicsik voltak a gyerekek. Ennek tudhatom be, hogy elég sokat hiányoztam abban az időben. Akkor is beteg volt a gyerek, és én táppénzen voltam. Bementem a gyárba szólni, hogy még tíz napig táppénzen leszek, hát mondják, hogy menjek a főnökhöz. Ő meg átadja a papírt, hogy munkaviszonya átszervezés miatt megszűnt. Amikor kiderült, hogy táppénzen vagyok, mondta a főnök, hogy adjam vissza a papírt, nem érvényes; de én kértem, hogyha már így van, ne húzzuk az időt. A listáról úgyse kerültem volna le. Gyakran mondogatták, hogy a kisgyermekesekre nem lehet nagyon számítani." (330. sz. Elbocsájtott Dolgozó)

"Itthon nem akarták elhinni, azt hitték viccelek. Úgy jöttem haza, hogy azt hittem eltévedek, csak pörögtem-szédelegtem valahogy. Alig találtam haza, nem volt célom, amiért tovább éljek. És az is nagyon levert, hogy itt vannak a gyerekek, hogy nem keresek, most iskola előtt őket is kirakják az óvodából. És én nem értek semmihez, nem tudok semmit, csak érettségim van. A GYES volt az oka. Szóval a gyárral nem volt különösebb kapcsolat. Talán tanulnom kellett volna, vagy most kellene." (214. sz. Elbocsájtott Dolgozó)

A készenlétet és egyáltalán a munkavégző képességet nem csak a kisgyermek melletti elfoglaltság, hanem a sorban következő veszélyforrás: a betegség is akadályozza.

E. Hosszantartó betegség

Az elbocsájtottak 29.1 százaléka, a kitüntetettek 11.9 százaléka szenvedett az elbocsájtások idején vagy azt

megelőzően hosszantartó betegségben.¹ Mivel a betegek aránya az életkor növekedésével értelemszerűen fokozatosan nő, a két csoport közötti különbség ezt figyelembe véve méginkább szembeötlő. A 3.2.11. sz. tábláról látható, hogy a különbség a leginkább munkaképes 31-40 éves korosztályban a legjelentősebb, több mint hétszeres!

3.2.9. táblázat

Hosszantartó betegségben szenvedők aránya az elbocsájtottak és kitüntetettek között életkor szerinti bontásban

Életkor	Elbocsájtott	Kitüntetett
21 alatt	4,5	-
21-30	14,8	9,4
31-30	37,5	5,1
31-40	37,5	5,1
41-50	47,1	17,5
50 felett	50,0	15,5
Összesen	29,1	11,9

3.2.10. táblázat

A betegség jellemzői a hosszantartó betegségben szenvedett elbocsájtottak és kitüntetettek körében

A betegség jellemzői	Elbocsájtott	Kitüntetett
<i>A betegség jellege</i>		
Baleset	10,1	8,0
Munkahelyi károsodás	19,0	16,0
Egyéb	46,8	-
	53,2	24,0
<i>A betegség időpontja</i>		
Az elbocsájtások előtt	30,4	52,2
Az elbocsájtások idején	69,6	47,8
<i>A betegség következménye</i>		
Maradandó egészségkárosodás	52,1	23,8
Kényszerű munkakörváltogatás	58,1	45,8

Az elbocsájtottak és a kitüntetettek nem csupán a betegségben szenvedők arányában, hanem a betegségek jellemzőiben is különböztek egymástól. A 3.2.10. táblából

¹/A betegség a megkérdezettek 92,6 százalékánál egy hónapnál hosszabb ideig tartott, vagy maradandó egészségkárosodást okozott.

látható, hogy az elbocsájtottak között a betegek gyakrabban szenvedtek a munkavégzőképességet közvetlenül befolyásoló betegségekben (baleset, munkahelyi károsodás, idegrendszeri problémák), nagyobb volt az elbocsájtások idején is a betegek, valamint a betegség következményeként maradandó egészségkárosodást szenvedettek és munkakörváltztatásra kényszerültek aránya.

A hosszantartó betegségben szenvedők aránya persze igen eltérő volt az elbocsájtottak különböző csoportjaiban, magasabb volt a munkások, ezen belül is a nők, az időbéresek, a betanított munkások, kisegítő, üzemi improduktív foglalkozások (minőségi ellenőr, csomagoló, raktárkezelő, anyagmozgatógépkészítő stb.) körében. Így pl. a minőségi ellenőrnők 57,1 százaléka, az árukezelők 67,1 százaléka szenvedett hosszantartó betegségben.

3.2.13. táblázat

A betegség miatti munkakörváltztatásra kényszerült
dolgozók aránya az elbocsájtottak különböző csoportjaiban (%)

	férfiak	nők	összesen
Fizikaiak	16,9	33,3	23,1
fizikaiakból:			
teljesítménybéres	5,3	-	4,0
időbéres	21,6	35,1	28,2
szakmunkás			17,2
betanított munkás			30,2
segédmunkás			23,1
fémipari szakmában	12,0	0,0	9,7
egyéb szakmában	0,0	0,0	0,0
minőségi ellenőr	38,1	50,0	41,2
árukezelő raktárkezelő	14,3	50,0	30,8
segédmunkás	10,0	30,0	20,0
Nem fizikai dolgozók	21,2	11,3	14,7
nem fizikaiból:			
műszaki ügyintéző	20,8	5,6	14,3
gazdasági ügyintéző	14,3	0,0	14,3
adminisztratív	50,0	15,4	16,7

Ezek a különbségek semmiképpen sem az adott foglalkozási csoportok egészségre való ártalmasságával függtek össze. Ellenkezőleg, bizonyos fizikailag kevésbé megterhelő improduktív, időbéres foglalkozásokban az átlagosnál nagyobb a más foglalkozásokból betegség miatt bekerült dolgozók aránya. (3.2.13. táblázat)

A hosszantartó betegség tehát kétféle módon is hatással lehetett a dolgozók elbocsájtási esélyeire. Egyrészt hosszabb ideig vagy véglegesen csökkentette a dolgozó munkaképességét,

másrészt a betegek jelentős része munkakörváltoztatásra kényszerült és olyan beosztásba került, ahol a vállalat számára kevésbé fontos munkát végzett, s ahol éppen az ilyen típusú munkakörváltoztatások miatt, fokozatosan jelentős munkaerő-tartalékok halmozódtak fel.

"Egészségügyi szakközépiskolában végeztem, először, bölcsődében helyezkedtem el szerződéssel. Amikor a szerződéselem lejárt nem hosszabbították meg. Ilyen végzettséggel csak kórházban tudtam volna elhelyezkeni, három műszakban, de én akkor már terhes voltam a fiammal úgyhogy már nem lehetett. Akkor kerültem a Vagongyárba, ahol engem nem tudtak másnak alkalmazni, mint takarítónőnek. Októberben kerültem oda, novemberben már szültem és utána négy évig voltam itthon gyesen. Amikor visszamentem a gyestről, bérletszámolóknak tudtam elhelyezkedni. Közben kiújult a betegségelem és a gyerekek is nagyon gyakran voltak betegek, úgyhogy problémás volt, mert túlórázni kellett volna, mikor hónap vége volt 12 órázni, és ez problémás volt a gyerekek miatt. Azután másodszor is műtöttek és az orvos nem engedett vissza a régi munkakörömbe, akkor kerültem a gyártáselőkészítési osztályra, amikor az megszűnt, kikerültem a program főosztályra. Ezután újra gyestre mentem, akkor indult egy számítógépprogramozói tanfolyam, beiratkoztam, elvégeztem. Amikor visszajöttem a számítógépközpontban elhelyezkedni nem tudtam maradni a régi helyemen. Itt dolgoztam 1979 februárjáig. Akkor betegállományba kerültem egy hónapig. Amikor visszamentem közölték velem, hogy a munkámra nem tartanak igényt, ma már haza is mehetek, nem is kell levetköznöm, menjek be a munkaügyre, intézzem el a felmondásomat. (185. Elbocsájtott Dolgozó)

"1959 óta dolgoztam a Vagongyárban. Alighogy bementem dolgozni, 1959 december 8-án lábtörést szenvedtem az öntödében. Amikor ez megtörtént, a főnököm azt mondta, hogy tessék kimenni a munkahelyre nyersvasat rakni, csillét pakolni, de ezzel a lábbal nem lehetett. Először a raktárba kerültem, utána pedig meős voltam.

"(171. Elbocsájtott Dolgozó)

Végül arra kérjük az érdeklődő olvasót - nemkülönben azokat, akik esetleg túldramatizálnak tartják a betegek szerepéről írottakat - tekintsek meg a III/4. sz. Függelékét.

F. Az önkímélő teljesítményvisszatartásban való érdekelttség.

Diszkriminancia-függvényünk a 6., 8., 16. és 18. helyen vonta be azokat a változókat, amelyek a háztartás hiányát, a rokonok bizonyos fokú támogatását, illetve az egyén - mint kereső - háztartáson belüli alárendelt helyet ragadják meg. Az a tény, hogy a háztartás hiánya mellett a rokoni támogatást leíró változó is bekerült a függvénybe, arra utal, hogy az elbocsájtottak önálló háztartásai sem olyan magukra hagyatottak, illetve magukra utaltak, mint azt a kiváló dolgozóknál látjuk. A rokoni segítség foka minden életkori csoportban, háztartás-típusban és minden segítségfajta esetében nagyobb (általában legalább kétszer olyan gyakori) volt.

Hasonlóképpen, az a tény, hogy az "alárendelt pénzkeresői szerepet" jelző változó mellett a "relatív bér" mutatója is bekerülhetett a diszkrimináló változók közé, azt jelzi, hogy utóbbi, a keresők között elfoglalt helytől függetlenül is alacsonyabb az elbocsájtottaknál, mint a kiváló dolgozóknál.

Emlékeztetünk arra, hogy e két változó esetében eleve kiszűrtük a nemek szerinti összetétel hatását. Megjegyezzük azonban, hogy a relatív bér nyers mutatója is azonos irányú különbséget jelez minden, a nem, a háztartási státusz illetve az életkor alapján kialakított csoportban.

G. A szubkultúra szerepe a kiválasztódásban

A munkahelyi alkalmatlanságnak illetve kiválóságnak forrása - de bizonyos fokig eredménye is - lehet az értérend, s ezen belül a munkával, a munkavállalással kapcsolatos beállítottság. Aki a munkából származó hasznót, örömet, társas kapcsolatokat, önbecsülést és elismerést sokra értékeli, ezekhez reményt fűz, elérésükre törekszik és hiányukat kudarcként éli meg annak magatartása - de legalább "szemlélete" - jobban beleillik a munkahelyi viselkedési kódexbe. Ráadásul akit a munka és a munkahely ténylegesen haszonnal, örömmel, önbecsüléssel, kapcsolatokkal és elismeréssel kecsegtet, az hajlamos is e dolgokat fontosnak tartani. A másik póluson az, aki a munkát, a munkahelyi beilleszkedést, stb. sem a fontos célok, sem a fontos eszközök, sem a normák között nem tartja számon, annak - már csak a meggyőződés hiányáról árulkodó gesztusai folytán is - a beilleszkedés nehezen fog menni. Ráadásul aki a munkától keveset (vagy szerény elvárásához mérten túlfőt is sokat) kaphat, hajlamossá válhat a munkával kapcsolatos dolgok és eszmék leértékelésére. Bármely irányú legyen is az ok-okozati kapcsolat, az értékelés és a neki megfelelő habitus sokszor többet nyom a latba, mint a százalékbán mért teljesítmény vagy a jelenléti ívek striguláival mért lojalitás. Hány olyan kritérium van a megfelelésnek, amely nem az eredményt, hanem a szándékot, s a szándék mögött az értékeket minősíti! "Dolgos", "igyekező", "jó szándékú", "rendes", "fegyelmezett", "engedelmes", "törekvő", "becsületos", "szorgalmas", - legalább három vetületét írják le annak, amit újmagyar bükkfanyelven "megfelelős hozzáállásnak" neveznek. Az üzem és az iroda, egyáltalán minden társas munka létszükséglete a "megfelelő hozzáállás", a technikain túli kulturális megfelelés.

Természetesen kísérletet sem tehetünk a két vizsgált csoport értérendjének kimerítő elemzésére; egy ilyen feladat elvégzése az értékelés bonyolult viszonyítás rendszere és nehezen feltárható belső tagozódása miatt csak sokféle módszer egyidejű alkalmazásával képzelhető el. Meg kellett elégednünk azzal, hogy egy már bevált teszt (valamint egy hozzá hasonló másik) alkalmazásával a legalapvetőbb hasonlóságokról és különbségekről alkotunk képet.¹

¹ /Hézagos értékszociológia ismereteinket mindenekelőtt Hankiss - Füstös - Manchin (1985) és Losonczy Á. (1977), valamint Merton (1980, 321-448. l.) műveiből merítettük.

Az értékválasztások elemzésére azt az eljárást használtuk, amelyet *Hankiss Elemér* munkacsoportja alakított ki országos reprezentatív mintán végzett kutatásai során. A megkérdezetteknek 32 érték közül a tíz legfontosabbat kellett kiválasztanunk, sorbarendezés nélkül.¹ A munkával kapcsolatos értékek jobb megismerése céljából beiktattunk egy kiegészítő kérdést is; itt 13, munkával kapcsolatos érték közül a legfontosabb ötöt kellett kiválasztani. (Lásd a kérdőívet, valamint a 7. sz. Függelékét.)

A két csoport értékválasztásainak különbségei

Milyen mértékben és elsősorban milyen értékek vonatkozásában különbözik egymástól a két csoport? E kérdésre ismét diszkriminancia-elemzés segítségével, a klasszifikációs eljárás eredményeiből kiindulva próbálunk válaszolni.

A klasszifikációs eljárás az elbocsájtottak 62%-át értékrendje alapján elbocsájtottként, a kitüntettek 63%-át kitüntettként azonosítja, a teljes találati arány 62,44%. A két csoport a diszkriminancia-függvény mentén a következőképpen helyezkedik el. (Lásd a 3.2.12. ábrát!)

Látható, hogy a két csoport értékválasztásai között nincs éles különbség. A módszer logikájának megfelelően a bal oldalon (kb. 1,00-es értéktől lefelé) főleg kitüntetetteket, a jobb oldalon (+1,00 felett) viszont főként elbocsájtottakat találunk, figyelmünket erre irányítsuk! Vizsgáljuk most először is azt, hogyan jellemezhetők ezek a szélső, "jobb" és "bal oldali" értékrendek! (3.2.13. táblázat!)

Abban az értékrendben, amely felé a bal oldalra került munkások gravitálnak, különös erővel nyilvánul meg a munkával illetve a közösséggel kapcsolatos értékek: jó munkahelyi légkör, jó értelmi képességek, szaktudás, a hasznos munka tudata, örömmel végzett munka, élethivatás egyfelől; haza, szülőföld, nemzet, hit egy eszmében, függetlenség szabadság, törvényesség, demokrácia, emberi jogok, hely a társadalomban, rend, nyugalom, béke másfelől. A közösség és a szolgálat értékeiből táplálkozó ideálkép csupán néhány "mentálhigiéniás" vonással egészül ki: létbiztonság, egészség, tiszta lelkiismeret, barátok, bizalma, szerelem. Ezzel szemben a különös erővel hangsúlyozott értékek között egyáltalán nem találunk olyanokat, amelyek az anyagi boldogulás és a karrier fontosságára utalnak. Mindez persze - mint később utalunk rá - nem egyszerűen valamiféle szerzetesi vagy éppen "komszomolec"-öntudat megnyilvánulása. De ezt hagyjuk a szemünknek és nevezzük azt, amit az egyik szélsőség felé tekintve látunk "munka-centrikus, közösségi" értékrendnek!

¹/Hankissék emellett az ugyancsak 32 értéket megkülönböztető Rokeach - tesztet is használták.

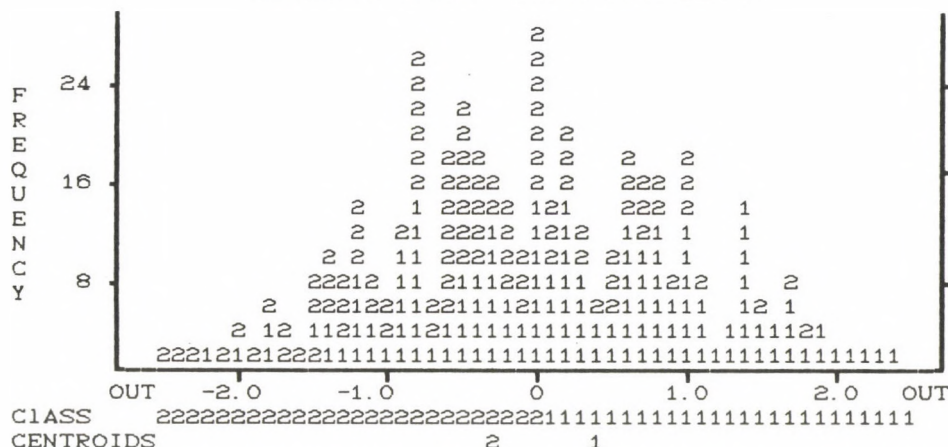
Az elbocsájtottak (1) és kitűnetettek (2) elhelyezkedése
a diszkriminancia-függvény mentén (N=454 1-iel = 2 fős)

symbols used in plots

symbol group label

1	1	Elbocsájtottak
2	2	Kitüntetettek

All-groups stacked histogram
Canonical discriminant function 1



A másik oldalon egyértelműen a magánéletre vonatkoztatott harmónia áll a középpontban: gyerekek, gyermekáldás, családi boldogság, belső harmónia, lelki béke, a művészetek, a szépség, a gondoktól feszültségektől mentes élet. Ehhez kapcsolódna további, immár kifejezetten az anyagi és presztízsből mért boldogulásra, előrehaladásra vonatkozó értékek: az előrejutás, az eredmény, a siker, az anyagi jólét, az elismerés, a sok szabadidő, a kényelmes lakás, a sport, mozgás, hobbi. Végül itt halvány, de a másik pólushoz képest mégiscsak észrevehető nyomatékokat kapnak olyan értékek, amelyek a társadalmi-kulturális hierarchiában elfoglalt helyre – mint a boldogulás mércéjére vagy eszközeire – vonatkoznak: diploma, jó szakma, megfelelő származás, hatalom, rang, önbizalom, jó fellépés, jó megjelenés, szép arcvonások. Már most hangsúlyozzuk, hogy itt is elhamarkodott lenne az első benyomásból ítélni és valamiféle anyagi-csörtesítő beállítottságot szimatolni a fenti képlet mögött. Egyelőre azonban maradjunk annyiban, hogy az ábrán jobb kézre eső választások közel állnak egy – a munka és közösség értékeit kevésbé preferáló – "jólét-centrikus, befelé forduló" értékrend-típushoz.

A két szélső csoport által leginkább eltérő gyakorisággal választott értékek a T-érték csökkenő sorrendjében (N=132)

Bal (SCORE < -1,00)	Választási gyak. Bal % Jobb	Jobb (SCORE < +1,00)	
	4,4	47,7	Gyerekek, gyermekál.
	4,4	47,8	a művészet a széps.
Haza, szülőföld, nemzet	39,1	0,0	
Munkahelyi légkör	84,1	43,1	
	14,5	52,3	Gondoktól mentes él.
Jó értelmi képességek	46,4	12,3	
Hinni egy eszmében	31,9	6,2	
Függetlenség, szabadság	56,5	26,2	
	0,0	16,9	Jó megjel., széparc
	4,4	24,6	Tanulási lehetőség diploma
	17,4	40,0	Előrejutás kitartó munkával
	4,4	16,9	Eredmény, siker
	0,0	4,6	Hatalom, társadalmi- rang
Törvényesség, demok- rácia	58,0	43,1	
	2,9	9,2	Megfelelő származás
Hely a társadalomban	43,5	30,5	
Hasznos munka tudata	44,9	32,3	
	65,3	76,9	Családi boldogság
	14,5	24,6	Önbiz., jó fellépés
Létebiztonság, bizton- ság	30,4	20,0	
	26,1	36,9	Belső harmónia, lelki béke
Egészség	58,0	47,7	

- ← Alkotómunka, élethivatás
- Anyagi jólét, anyagi biztág →
- Sok szabadidő →
- Sport, mozgás, hobby →
- ← Rend, nyugalom, béke
- kényelmes lakás →
- ← Tiszta lelkiismeret
- ← Szerelem
- ← Barátok, társak, emberek álma
- Elismerés megbecsülés →

Megj.: A legfelső 12 értékre $T > 2,00$. A legalsó tíz értékre $T < 2,00$ és a választási gyakoriságok különbsége minden esetben kisebb 10 százalékpontonál. Itt is jeleztük azonban, hogy az egyes értékeket melyik oldalon választották gyakrabban.

Egy értékrend jellegéről nehéz ítéletet mondani, amíg nem tudunk valamit arról a társadalmi közegről ill. helyzetről, amely az értékelés kiindulópontjául szolgál, és normák révén illetve a cél-állapot feszültség szabályozó szerepén keresztül fejti ki hatását. Ebben segít a 3.3.14. táblázat, amely szerint a bal oldali csoport értékrendje erősebben húz a vezetőik, értelmiségiek és szakmunkások, az iskolázottabb rétegek, a gazdagok, a budapestiek, a produktív korban lévők értékrendjéhez. A másik oldalon viszont azt látjuk, hogy a választások inkább a segéd munkások, betanított munkások, irodisták, az iskolázatlanok, a szegények, valamint az öregek választásaival vannak szorosabb rokonságban.

Amikor tehát azt tapasztaljuk, hogy az egyik oldalon hiányoznak az anyagi jólétre és karrierre vonatkozó értékek, azt is hozzá kell tennünk, hogy ez az "emelkedettség" azoké, akik az anyagi jólét és a karrier értékeiből ténylegesen a legtöbbet kapják, azé a társadalmi elité, amelyik megengedheti magának, hogy felülnézetből szemlélje az anyagi boldogulás és presztizs kérdéseit. A másik szélsőség esetében az alacsonyabb életszínvonal és megbecsültség erősen közrehat abban, hogy ezek fontos értéként tételeződnek. Ugyanez mondható a hatalom, rang, diploma, jó szakma, megfelelő származás, stb. értékekről is, melyeket még véletlenül sem választ hatalommal, ranggal, diplomával, stb. rendelkező, megfelelő származású elit - valamelyest inkább a mindezekből kirekesztett rétegek. Ezen újabb adatok fényében az egyik szélső típust "munkacentrikus, közösségi, elit" értékrendnek, a másikat "jólét-centrikus, befelé forduló szegényember-értékrendnek" nevezhetjük.

Mielőbb tovább lépni egy módszertani kérdésre kell röviden kitérnünk, amely mindig fölvetődik, amikor közvetlen rákérdezéssel szeretnénk kifürkészni olyan álláspontokat, amelyek elrejtésében az emberek érdekelték. Fölvethető, hogy a munkacentrikus-közösségi értékrendet sokan csak azért "vallják" mert közel esik a hivatalosan sugallt magatartás-ideálhoz, nemkülönben a felső társadalmi rétegek értékrendjéhez. Ebben nyilván van igazság. Feltehető azonban az is, hogy az érintettek ezt nem csak a kérdőíves megkérdezéskor tudják, hanem minden olyan alkalalommal is, amikor az ilyen értelmű megnyilatkozás - szóban vagy gesztusokban - előnyükre válik. S ez nekünk elég is, hiszen minket nem az öntudat mélye, hanem a munkáról a legfelsőbb rétegekben kialakuló kép érdekel.

Most már megadhatjuk a kanonikus diszkriminancia-függvény értékeinek szociológiai értelmezését. A függvény magas pozitív értékei azt a reáltípust testesítik meg, amelyben hangsúlyosan nyilvánulnak meg a "befelé forduló, jólét-centrikus szegény-ember értékrend" tiszta típusának vonásai, alacsony negatív értékei pedig azt a reáltípust, amely a munkacentrikus-közösségi, a felső rétegekre jellemző tiszta típus vonásait tükrözi. A szélső értékek közti szakasz sajátos attitűd-skálaként fogható fel, ezt használtuk ki az értékrend kvantifikálásakor.

3.2.14. tábla

A jobb és baloldali értékrend típusba tartozók választásainak
korrelációja a Hankiss-féle vizsgálatban elemzett
társadalmi rétegekkel

Réteg	Korreláció	
	"Bal"	"Jobb"
Szegény ¹	0,59	0,72
Kisjövedelmű	0,72	0,76
Módos	0,83	0,69
Gazdag ²	0,83	0,71
Befejezetlen általános iskola	0,62	0,69
Általános iskola	0,69	0,71
9-11 osztály	0,80	0,71
12 osztály	0,78	0,75
13-15 osztály	0,79	0,77
16-17 osztály	0,79	0,77
18 osztállynál több	0,76	0,61
Mezőgazdasági dolgozó	0,75	0,72
Segédmunkás	0,69	0,70
Betanított munkás	0,76	0,71
Egyéb szellemi	0,77	0,78
Szakmunkás	0,81	0,66
Értelmiségi	0,81	0,62
Vezető	0,71	0,61
0-14 éves	0,52	0,51
15-19 éves	0,73	0,74
20-29 éves	0,75	0,76
30-39 éves	0,79	0,72
40-49 éves	0,80	0,67
50-59 éves	0,61	0,66
60- éves	0,56	0,64
Falu	0,72	0,72
Kisváros	0,80	0,72
Nagyváros	0,77	0,76
Budapest	0,80	0,74

Eltérések a munkára vonatkozó értékek terén

A munkára vonatkozó 13 kérdésből álló teszt feldolgozásában hasonló logikát követünk, mint az imént. Itt is a diszkriminancia elemzés klasszifikációs eljárásáról indulunk ki, (mely 71%-os találati arányt jelez). Ezután - az egymástól távol eső értékrendcsoportok vizsgálatával - megpróbáljuk megtalálni a diszkriminancia-függvény szociológiai jelentését,

¹/Egy főre eső jövedelem 1500 Ft alatt

²/5000 Ft felett

végül megvizsgáljuk a két munkás-csoport választásainak viszonyát e tiszta típusokhoz.

A diszkrimináló függvény értékei -3.0 és +3.0 között szóródnak. A két szélső csoport (- 1.5 alatt és +0.5 felett) vontuk meg a határokat az elosztás sajátosságához igazodva) választásait az alábbiak jellemzik:

3.2.15. táblázat

A két szélső csoport által leginkább eltérő gyakorisággal választott értékek T-érték csökkenő sorrendjében (13 értékből)

(N=144 fő)

Bal	választási Bal	gyak. %	Jobb
Korszerű technika	100,0	10,5	
	0,0	88,4	Közel legyen
	0,0	49,0	Nyugodt, feszültsé- gektől mentes munka
	0,0	31,3	Előmeneteli lehetsé.
	0,0	26,9	Könnyű kellemes mun.
Jó kapcsolat a vezetőkkel	70,0	44,2	
Változatos, önálló munka	55,0	30,8	
Jó kapcsolat a munkatár- sakkal	85,0	64,4	
Felső vezetők figyelve	35,0	22,2	
← Megbecsülés, elismerés			
Lehetőség túlmunka →			
Egy-két műszak →			
← Jó kereset →			

Megj.: A felső nyolc értékre $T > 2.0$. Az alsó négyre $T < 2.00$ és a választási gyakoriságok különbsége 10 százalékpontonál kisebb. A jó kereset értékét a két csoport azonos arányban választotta (65%).

A táblázat egyértelműen jelzi, hogy az egyik oldalon *aktív, lojális*, a munka és eszközei iránt érdeklődő, a munkatársak és a vezetők rokonszenvét kereső ember választásai állnak, a másikon viszont olyané, aki a munkát elsősorban *áldozatként* éli meg, amit vár tőle az ezen áldozatok minimális szintje. Itt sem jogosulatlan ezért a diszkriminancia-függvényt egyfajta attitűd-skálaként felfogunk.

Összefoglalóan azt mondhatjuk, hogy az elbocsájtott munkások kb. egynegyedének *értéktrendje* és mintegy 40%-ának *munkavállalói* attitűdje olyan voánásokat mutat, amely feszültség forrásává

válhat és konfliktusokhoz vezethet köztük és vezetőik között¹. Ebben az értékrendben illetve a munkavállalói magatartásban a munkával, a munkahellyel és a munkahelyi vezetés által is képviselt ideológiai értékekkel a munkás kevésbé azonosul, a munkavállalásból és munkából származó örömet, hasznosságtudatot, önbecsülést, valamint a munkavállalás társadalmi integráló funkcióit kevésbé értékeli. (Ezekhez kevesebb reményt fűz, elérésükre kevésbé törekszik, hiányukat kevésbé éli meg kudarcként.) Értékrendje emellett távolabb esik azokétól, akik a formális és informális szabályokat hozzák, és a "kívánatos" magatartás, gondolkodás mintáit kialakítjuk.

H. Anyagi kötődés a gyárhoz

A kiválóság egyik sajátos megkülönböztető ismérve a gyártól kapott lakásépítési támogatás (hitel, szolgálati lakás, bérletkijelölés, stb.) Mint láttuk, a kitüntetettek 21.9%-a kapott ilyen jellegű támogatást, az elbocsájtottaknak csupán 5.4 százaléka. Ez távolról sem jelenti azt, hogy az elbocsájtottak - éppen rászorultságuk miatt - ne kaptak volna több támogatást. Míg azonban a kitüntetettek családjai az esetek 90%-ában a Rábától, az elbocsájtottakéi (akiknek 65.4%-a élvezett munkahelyi támogatást) az esetek 86%-ában nem a Rábától kapták a segítséget. Mindebből számunkra csupán annak van jelentősége, hogy az elbocsájtottaknak egy piciny töredéke volt abban a helyzetben, hogy magatartását a gyárhoz való anyagi kötődés motiválja, s a gyár dolgát sem nehezítette még fennálló tartozás sorsának rendezése.

Ami a gyárhoz való családi kötődés fokát illeti, az mindkét csoportban - közel egyformán - megdöbbentően erős. (Nem is került a komoly diszkrimináló erővel bíró változók közé.) Megjegyzendő azonban, hogy míg a kitüntetettek esetében a kötődés elsősorban a munkások (44.2%) esetében erős - tehát munkásdinasztiáról van szó,² az elbocsájtottak között főleg a nők (49.3%) ill. a nem fizikaiak (49.2%) körében gyakori, hogy valamelyik rokon - főként az apa - a gyárban dolgozik (ott). Itt tehát nem annyira "dinasztikus hagyományról" van szó, inkább arról, hogy az apa a gyereket "beszerezte" a gyárba.

I. Alacsony jövedelem

Mint láttuk, az elbocsájtottaknak kb. egyötöde él olyan lakáskörülmények, s egyharmada olyan jövedelemi viszonyok között, ahol azok már önmagukban is akadályozhatják a mintaszerű munkahelyi magatartást.

J. Másodlagos jövedelmek

¹ /Az elbocsájtottaknak 22.4%-a esik a jobb oldali szélső értékrendtípusba és 4.8%-a a jobb oldali szélső munkavállalói attitűd-csoportba. A kitüntetetteknek 5.2% illetve 2.1%-a esik ezekbe a kategóriákba.

² /Az elbocsájtott munkásoknál csak 20% az elbocsájtott férfiaknál csak 27%-os a családi kötődés mutatójának értéke.

A magyar közgazdasági szakirodalom a teljesítmény-visszatartás egyik fő okát a másodlagos jövedelmek kiterjedtségében illetve a második gazdaságnak az elsőnél jobb teljesítmény-bér paritásában látja.¹ Ha e tételt a lehető legegyszerűbb formában tesszük magunkévá, a munkásságnak a vezetők által többre értékelt "krémjénél" a kevés, a leggyengébbnek tartott rétegeknél viszont sok másodlagos jövedelmet, illetve második gazdaságbeli munkát várunk. Mit mutatnak az ezzel kapcsolatos adataink?

3.2.16. táblázat

A másodlagos jövedelmek gyakorisága, forrása és jelentősége az elbocsájtottak illetve kitüntetettek családjában (%)

	Elbocsájtottak	Kitüntetettek
<i>Kiegészítő jövedelem</i>		
Nincs	64,6	52,0
Mezőgazdasági eredetű ²	27,4	39,5
Ipari szolgáltató tevékenység	8,0	8,5
<i>A mellékjövedelem szerepe</i>		
Semmilyen	1,3	55,4
Kiegészítő	1,9	32,8
Fontos	6,8	11,8
A házhoz telek tartozik	41,9%	44,8%
Művelés alá vont telekkel és/vagy földdel rendelkező családok	36,0%	47,5%
<i>A földkihasználás foka:</i>		
Megművelt földdel/telekkel rendelkező családok a házkörüli telekkel rendelkezők százalékában	85,9%	6,0%
<i>A másodlagos tevékenység jövedelemtermelő képessége:</i>		
Másodlagos tevékenységet végző családok aránya	35,4%	48,0%
Az ebből származó jövedelmek szerepe ezeknél a családoknál		
- semmilyen	18,9%	7,3%
- Kiegészítő	61,9%	68,1%
- Fontos	19,2%	24,6%

Az adatok láthatólag ellentmondanak a várakozásnak, a másodlagos tevékenységek aránya és méginkább a belőle származó jövedelem jelentősebb a kiváló dolgozóknál. Ráadásul - részletező bemutatását itt mellőzzük - ez igaz a munkásokra és alkalmazottakra, a saját háztartással rendelkező ill. nem rendelkező; a saját lakással bíró illetve gyermekkori családban élő dolgozókra; és valamennyi életkori csoportban külön-külön is! A különbség a mezőgazdasági kistermelés terén jelentős,

¹ Legteljesebb kifejezést lásd Gábor R. I. (1979.)

² Önfogyasztás és piacra termelés együtt.

amit nem csak a közvetlen rákérdezésre kapott adatok mutatnak, hanem az is, hogy míg az elbocsájtottak telkeinek egy része parlagon marad, a kitüntetettek a telek mellett (vagy helyett) egyéb földterületeket is művelnek.¹

Ami a mezőgazdasági kistermelést illeti, a különböző csoportok adatai sajátos különbségre utalnak. Az elbocsájtottaknál a művelhető föld és a kistermelés adatait összehasonlítva azt látjuk, hogy a rendelkezésre álló területet elsősorban a legidősebbek hasznosítják, a közepgeneráció és különösen a 25-35 éves korcsoport viszont nagyon kevésbé.² A kitüntetettekénél a helyzet éppen fordított: a 25-35 éves korcsoportnál a földbirtoklás és a mezőgazdasági kistermelés intenzitása pontosan egyforma - minden földet megművelnek. Az olló a másik irányba nyílik: a 34-35 évesek kevésbé, a legidősebbek még kevésbé művelik a rendelkezésre álló területet. A nem mezőgazdasági melléktevékenységeket ugyancsak a középkorosztályok űzik - az elbocsájtottaknál ehhez képest egyenletes az ilyen tevékenységek életkori megoszlása.

Ahhoz, hogy a sokatmondó adatokat értelmezni tudjuk (nemkülönbön ahhoz, hogy kiderüljön, miért sokatmondóak ezek az adatok) a vizsgálódást ki kell tejesztenünk a háztartások vagyoni-jövedelmi helyzetére. Mint a III/S. Függelék ábráin és táblázataiban látható, a kiváló dolgozók családjai viszonylag gazdagok, az elbocsájtottakéi viszonylag szegények. Előbbiekénél magasabb az egy főre eső jövedelem, lakásaik nagyobbak és komfortosabbak, gyakoribb az autó a hétvégi telek és a ház. Bár a vagyoni helyzet minden életkori csoportban kedvezőbb a kitüntetettekénél, mint az elbocsájtottakénál, az egy főre eső jövedelem, s vele feltehetően a fogyasztás a legfiatalabb elbocsájtottaknál magasnak mondható; az olló az élet delelő táján kezd kinyílni a két csoport között. Az elbocsájtottak saját háztartásai viszonylag szegények, azok a családok viszont, melyekben csupán családtagként élnek, viszonylag gazdagok.

Hogyan jellemezhetjük ezek után a két minta családjait és ezen belül a másodlagos jövedelmek szerepét megélhetésükben? Az elbocsájtottaknál a legfiatalabbak viszonylag gazdag családokban, életszínvonalon élnek, s ennek nem elhanyagolható eleme a földterülethez képest - intenzív mezőgazdasági kistermelés. A közepgenerációk jövedelme alacsony, a kistermelés illetve maszekolás lehetőségeivel kevésbé élnek, vagyoni helyzetük viszonylag kedvezőtlen. A legidősebbek jövedelme és vagyona erősen leszakad a kiváló dolgozóknál

¹ Emlékeztetünk arra, hogy a vidékiek és városiak aránya a két mintában megegyezik.

² A 17-25 éveseknél az arány viszonylag magas. Itt azonban szinte kivétel nélkül olyanokról van szó, akik gyermekkorai családjukban vagy a házastárs családjával élnek. A földterület hasznosításáról a döntést minden valószínűség szerint nem a kérdezettek, hanem idősebb családtagjaik hozták. A kérdésre még visszatérünk.

tapasztalttól és ezen az sem segít, hogy földjeiket megművelik, s hogy esetenként maszekolnak. A kitüntetettek középgenerációi a többi csoporthoz képest messzemenően megragadják a mellékkereseti lehetőségeket, jövedelmük - nem kis részben emiatt is - magas, vagyoni helyzetük szilárd. Az idősebbek igen magas jövedelmük és jó vagyoni helyzetük mellett ipari és szolgáltató mellék munkát nem végeznek, földjeiket csak 80 százalékban művelik - akkor viszont hatékonyabban, mint a hasonló korú elbocsájtottak.

A második gazdaságban való intenzívebb részvétel és a munkahelyi alkalmatlanság között tehát csak a legfiatalabb elbocsájtottaknál találunk a vártnak megfelelő kapcsolatot. (Azoknál, akik egyébiránt nem résztvevői, inkább hasznélvezői a második gazdaságnak.) Egyebekben az első gazdaságbeli kiválóság a második gazdaságbeli "kiválósággal", a munkahelyi alkalmatlanság a második gazdaságban való viszonylag szerényebb részvétellel, sőt, éppen a produktív korban levőknél, az adott lehetőségek viszonylag kismértékű kiaknázásával párosul.

Itt ebből rejlik a látszólagos ellentmondás feloldása. Abban az (eredetében szegényparaszti) mentalitásban, melynek alappillérei: az individuális helytállás, az ezeknek alárendelt, feltételes üzemi és politikai lojalitás. A legfőbb parancsa pedig: megragadni a lehetőséget, a lehető legtöbbet kiszorítani a gazdasági környezetből.¹ Annak a hajdanvolt szegényparasztnak megtartott vagy elszabotált erkölcsi végrendeletétől, "aki nem is tud mást kezdeni önmagával, mint azt, hogy dolgozik. Ha üzemi munkája nincs vagy szünetel, a ház körüli és háztartási tevékenységekben kell szorgoskodnia, hogy ne érezze életét üresnek."² Arról a mintaadó, a társadalmi hierarchiában a nyolcvanas évekig látványosan emelkedő tömegről, amely nélkül a magyar ipar - a maga darabberrendszerével, szegényes munkakörülményeivel, merev munkarendjével és "üzemi demokráciájával" - nehezen boldogulhatna. "Hiszen technikailag nagyon vegyes szisztéma még. A tanyai háztáj roskatag disznóólja, moslékosvödre, szecsavágója éppolyan nélkülözhetetlen alkotóeleme, mint a "fekete vonat", a nagyüzemekben megbúvó piszkos kóceráj, a rejtegetett gyermekmunka, a nyugdíjasok olcsó foglalkoztatása és így tovább. Mindez nemcsak elfér a Tungsram és Babilna árnyékában, hanem ugyanannak a rendszernek része és egy akkumulációs bázisa."³ Tegyük hozzá: ha van olyan tája az országnak, amelyre Márkus István leírása tökéletes pontossággal illik, Győr biztosan ilyen.⁴

¹ Márkus I. (1980. 36. l.).

² Uo. 30. l.

³ Uo. 26. l.

⁴ A Vagongyárról illetve a telekszomszéd Rábatextről szóló korábbi írásainkban beszámoltunk arról a folyamatról, melynek során a győri nagyipar az itt jellemzett rétegek foglalkoztatására rendezkedett be. Fazekas (1980), Köllő (1980).

Mielőtt tovább lépnénk más kérdések felé, röviden meg kell említenünk, hogyan látjuk a másodlagos munkaerőhasznosítás, Gábor R. István és Gálasi Péter által kidolgozott célracionális illetve Márkus István által leírt értékracionális ideáltípusának viszonyát.¹ Úgy gondoljuk, hogy ez a két rendező elv egymásra épül: elsősorban a szubkultúra jelöli ki azt a kört, amelyben az emberek a munkaerő nyolc órán túli hasznosításának mikéntjét többé-kevésbé a racionalitás szabályai szerint - egyáltalán mérlegre teszik.² Ebből a kettősségből paradox hatás fakad: a másodtevékenységet végzők eleve inkább a törekvőbb, a produktív, az üzemben és nagyobb teljesítményre képes rétegekből verbuválódnak; másfelől viszont ugyanők kétségkívül érdekeltek munkahelyi erőfeszítéseik visszafogásában, annál inkább, minél intenzívebben vesznek részt a második gazdaságban. Mindezt saját kutatási tapasztalataink is alátámasztják. Amikor a Rábatex szövői körében - tehát egy kulturálisan homogén csoportban - vizsgáltuk a másodtevékenységek és a teljesítmények viszonyát, azt találtuk, hogy a másodlagos³ jövedelmek teljesítmény-visszatarthatásra vezettek. Most, amikor a társadalmi közeg nincs eleve kijelölve, a kulturális különbség tűnik meghatározónak: ezért találunk most pozitív kapcsolatot a másodtevékenység mértéke és a munkahelyi kiválóság között.⁴

K. Vándormadarak

Diszkriminancia-függvényünk az utolsó helyen vonta be a

¹ Értékracionális cselekvés, ha a szereplőket egy magatartás ön-értékébe vetett hit kormányozza. (V. ö. Weber (1967), 55. l.)

² Természetesen a második gazdaságot több kultúrkör táplálja. Nyilvánvaló, hogy szereplőit - a kulcskirálytól a malterkeverőig, a kutyapszichológustól a bikahízlalóig és az uzsorásig hasztalan próbálnak egy skatulyába gyömöszölni. Az itt vizsgált - vidéki, kőllaki nagyüzemi munkásokból, termelési irányítókból és irodistákból álló - kör esetén a Márkus által jellemzett kulturális minta jön elsősorban számításba.

³ Köllő (1980). Hasonló eredményre jutott Sziráczy (1962) sofőrök között végzett kutatásában.

⁴ Újabb szakértői becslések a háztartások kétharmadánál számolnak másodlagos jövedelmekkel. Ennél a kiváló dolgozókra kapott érték valamivel, az elbocsájtottakra vonatkozó sokkal alacsonyabb. Meg kell azonban jegyeznünk - némiképp ismerve a szakértői becslések geneziséét, - hogy a kétharmados arányt túlzónak találjuk. Ha a kismintás vizsgálat eredményeihez viszonyítunk és akkor beszélünk a második gazdaságban való részvételről, ha az abból származó jövedelmet a család említésre méltónak tartja, a kizárólagos részvételi arányát magasnak, az elbocsájtottakét rossz közepesnek könyvelhetjük el.

munkahelyváltogatások intenzitását mérő változót. Ez meglepő is lehetne, ha hitelt adnánk azoknak a meg-megújuló kampányoknak, melyek fő célpontja az ördögi természettel felruházott Vándormadár, aki csak saját hasznát lesi.

A Vagongyári elbocsájtások során a Vándormadarak elleni harc igen kevés jutott szóhoz. A legkiválóbb és legkevesbé alkalmas munkások közötti különbségek megértésében ennél sokkal nagyobb súllyal esnek latba más tényezők: az intergenerációs immobilitás kétszer, a betegségek háromszor, a kisgyermek melletti lekötöttség három és félszer, a rövid szolgálat - függetlenül attól, hogy hány munkahelyváltogatás előzte meg a belépést - majdnem hétszer olyan fontos, mint a vándorlás.

Az átlagos elbocsájtott a "létszámfelülvizsgálat" idején 16 éve dolgozott. Az első hat évben átlagosan 1.4 munkahelye volt, tehát nagyobb részüknek a Vagongyár csak a második munkahelye volt és ott átlagosan majdnem tíz évet húztak le. Ha "vándormadárnak" - Gelléri Péter idézett műve nyomán - az embert tekintjük, aki legalább évente egyszer munkahelyet változtat - az elbocsájtottak között mindössze nyolc ilyen (2.5%) találunk.

Az egyes kockázati tényezők kapcsolata és az elbocsájtottak csoportjai

Az egyes rizikófaktorok kapcsolatának feltárására számos módszer kínálkozik, a verbális elemzéstől a faktoranalízisig, a korrelációs mátrix tanulmányozásától a cluster-elemzésig. Bár az adatok elemzése során megpróbálkoztunk az említett eljárások mindegyikével, ezeket töviről-hegyire bemutatni fárasztó és felesleges is lenne. Bármerre indultunk is, nagyjából ugyanahhoz a problémához lyukadtunk ki:

Az életkor - mint már tudjuk - önmagában nagyon keveset, szinte semmit sem magyaráz meg az alkalmatlanság és kiválóság eloszlásából. De az is nyilvánvaló, hogy a legtöbb rizikófaktor így vagy úgy összefügg az évek számával. Bizonyos kockázati tényezők a pályakezdéssel, a fiatalsággal, illetve az anyagi önállótlanossággal állnak kapcsolatban. A rizikófaktorok egy másik csoportja viszont inkább idősebb embereknek jelentkezik: betegségek, marginalizálódás, kihagyások, stb. De - és ebből adódik a látszólagos ellentmondás - nem mindenki betegszik meg az idő múltával (így pl. a kitüntetettek igen magas átlagéletkoruk ellenére is egészségesek), nem mindenkinek okoz nehézséget egy stabil munkakörbe eljutni, stb. Míg a kitüntetetteknek - legyenek fiatalok vagy öregek - a rizikófaktorok gyéren fordulnak elő, az elbocsájtottaknál jellegzetes fiatalkori illetve öregkori kockázati tényezők egyaránt megfigyelhetők. A jellegzetes tünetegyüttesek ezért náluk várhatóan egy-egy életkori csoportban bontakoznak ki.

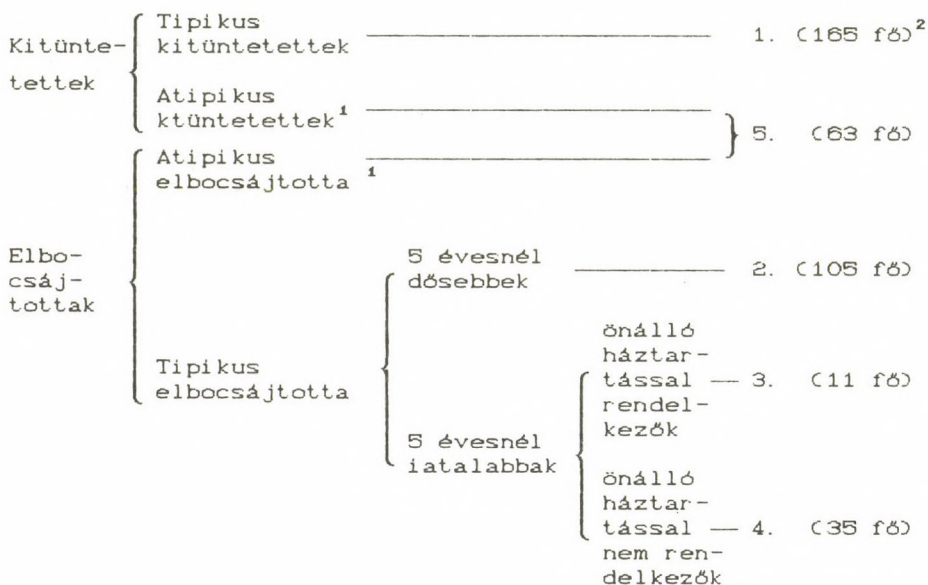
A józan belátás mellett erre utalnak a III/6. függelékben ismertetett faktorelemzés eredményei is. Látható, hogy az első és második faktor jellegzetes fiatalkori illetve a pályakezdéssel kapcsolatos tüneteket fog össze. Ezzel szemben a 3-9. faktorok az életkortól és a szolgálati időtől is független dimenziókat ragadnak meg: centrális vagy periférikus helyzet; egészségi állapot; önkimélés; értékrend és

munkavállalói attitűd; tört életút; kisgyermek melletti lekötöttség; kihagyások. (Itt jegyezzük meg, hogy ezek a faktorok "oblique" rotációval is függetlennek mutatkoznak: a legmagasabb faktorközi korreláció is 0.15 alatt volt.) Ebből is arra következtethetünk, hogy vannak a fiatalsággal többé-kevésbé törvényszerűen összefüggő, valamint a haladottabb korral egyáltalán nem törvényszerűen, együttjáró kockázat tényezők.

A leírtak szellemében a mintát a 3.2.17. ábrán látható öt alcsoportra bontottuk.

Az 5. sorszámot viselő csoport nem csak a kitüntetettekből és elbocsájtottakból álló sajátos társaságban foglal el közbenső helyet. (Még hozzá valamennyi kockázati tényező vonatkozásában!) Számos jellemzőjük közel áll a vállalati átlaghoz is: átlagéletkoruk 42 év, átlagos szolgálati idejük 14 év, a nők aránya 26%, a nem fizikaiaké 38%. Ezt az adottságot kihasználva, a kitüntetteket valamint az elbocsájtottak jellegzetes rétegeit ehhez az "atipikus-átlagos" csoporthoz viszonyítva vizsgálhatjuk, sokkal rövidebben, mint ha a csoportokat páronként hasonlítani össze. (Ami egyébként tökéletesen egyező eredményre vezet.)

3.2.17. ábra



¹ /Az "A" diszkriminancia-eljárás által rosszul klasszifikált esetek.

² /Az elbocsájtott-kitüntetett arány (57.1%) lényegében megfelel a minták nagysága alapján várhatónak (55.1%)

Arra a kérdésre keresünk tehát választ, miben különböznek a kiváló dolgozók, valamint az idős és a fiatal elbocsájtottak az etalonnak tekintett "atipikus-átlagos" csoporttól.

Ezt az átlagértékek ill. relatív gyakoriságok összehasonlításával, valamint az átlagok, gyakoriságok közötti különbség szignifikanciájának vizsgálatával (a T-érték segítségével) fogjuk eldönteni.

A. Idős elbocsájtottak

Ebbe a csoportba tartozik az elbocsájtottak kerekén fele. Életkoruk (45 év) az átlagosnál valamivel magasabb, a kitüntetettekével lényegében megegyező. 58%-uk munkás, fele-fele arányban nők ill. férfiak. Iskolai végzettségük alacsony: 42%-uk legfeljebb az általános vagy elemi iskolát végezte el, míg ez az érték a fiatal elbocsájtottak illetve a kitüntetettek csoportjában csak 23-27%-os. Szakképzettségük még ennél is kedvezőtlenebb képet mutat, hiszen 58.9%-uk nem rendelkezik szakképesítéssel.¹ Az "atipikus-átlagos" csoporttól az alább felsorolt szempontokból különböznek (a fontostól a kevésbé fontos felé haladva): 3.2.18. tábla. A táblázatban fel nem sorolt változók vonatkozásában nincs szignifikáns különbség az idős elbocsájtottak és az átlag között. Mit jeleznek a táblázatban szereplők?

A legszembetűnőbb megkülönböztető jegy az elesettség: a betegségek; a munkaképesség csökkenése; a kiegészítő jellegű és a feleslegessé válástól leginkább veszélyeztetett foglalkozások felé sodródás; a társadalmi mobilitás hiánya és a sok kihagyás!

Az elesettség mellett a Vagongyárhoz való viszonylag kis fokú kötődéssel tűnnek ki. Gyakorlati idejüknek "csak" alig több mint felét szolgálták le a Rábában, átlagos szolgálati idejük "nem több" 11.6 évnél. Ennyi idő alatt sem tudtak azonban meggyökeresedni valamely biztos foglalkoztatást ígérő állásban. (Mindegyikük legalább egyszer, 50%-uk legalább kétszer változtatott munkakört.)

A harmadik megkülönböztető jegy: sajátos attitűdjük, mely a köznapitól egyfajta "befelé forduló, boldogulás után sóvárgó szegényember-értékre" illetve "passzív, áldozatkerülő" munkavállalói beállítottság felé tér el.

Negyedszer: az idős elbocsájtottak között az átlaghoz (de csak az átlaghoz) képest sok a nő (52%), ezen belül - noha valamennyien 35 év felettiek - 12%-uk kisgyermekes anyja.

Végül ötödször: viszonylag kismértékben járulnak hozzá családjaik megélhetéséhez. Ide kívánczik az a megjegyzés, hogy ezek a elbocsájtottak az esetek 99%-ában önálló háztartás keresői, családjaikat a rokonság csak átlagos mértékben (20%) támogatja, egy főre eső jövedelmük viszonylag alacsony.² Bár csak átlagos gyakorisággal esik a 2000 Ft-os küszöbérték alá.)

¹ /A képesítés nélküliek mellett a csoportba soroltuk az általános középfokú végzettséggel rendelkező munkásokat és a

² szakmunkás bizonyítvánnyal rendelkező nem-fizikaiakat is.

² /v. ö. 5. függelék!

A tipikus idős elbocsájtottakra jellemző kockázati tényezők
a T-érték csökkenő sorrendjében

	T-érték	Átlag idős elb. csoportban	rel.gyak. az atipikus- átlagos
Vagongyári szolgálati relatív hossza	-4,75	53,4	77,1
Hosszantartó betegség(%)	4,11	49,5	19,1
Munkakörváltó betegség miatt (%)	3,34	31,4	9,5
(Értékrend)	3,25	0,32	-0,25
Elbocsájtási esélyindex	3,08	7,4	5,5
Lefelé irányuló foglalkozási mobilitás (%)	2,89	34,3	14,3
(Munkavállalói attitűd)	2,74	0,28	-0,16
Három évnél rövidebb szolgálat (%)	2,65	19,1	4,5
Kisgyermek (%)	2,48	12,4	1,6
Intergenerációs immobilitás (%)	2,39	40,0	22,2
Szolgálati idő (év)	- 2,36	11,6	14,7
Kihagyások intenzitása (db/10 év)	2,33	0,53	0,13
Belső mozgások (mkör/10 év)	2,33	2,4	1,5
Relatív bér (tény/várható %)	-2,29	84,0	97,9
Alárendelt szerep a keresők között (%)	2,13	18,2	1,6
Neme (Gyermektelen nők aránya,%)	2,06	40,1	25,4

Alárendelt szerepük oka nem a sok kereső vagy éppen a házastárs kiugró jövedelme, hanem egyszerűen az, hogy maguk is keveset keresnek.

Az idős elbocsájtottakat tehát - nem csak a kitüntetettektől, hanem a többé-kevésbé átlagosnak tekinthető "atipikus" csoporttól is a nagyfokú elesettség hanyatlás, immobilitás, betegesség, a vállalatban belüli, (sőt bizonyos fokig a háztartáson belüli) peremhelyzet különbözteti meg.¹

B. Fiatal anyagilag önállótlán elbocsájtottak

Az elbocsájtottaknak ebbe a nagyon karakteres csoportjába

¹/Érdemes figyelni arra, hogy az idősebb elbocsájtottakra nem jellemző a munkahely gyakori cserélgetése, az anyagi önállótlanág, a második gazdaságban való intenzív - vagy éppen kártyán gyér - részvétel.

nagyon kevesen (35 fő) tartoznak. A tipikus esetben irodában, improduktív fizikai munkakörben dolgozó lányokról van itt szó: a csoport átlagéletkora 25 év, kétharmaduk nő (de csak 2%-uk kisgyermekes anyja), 57%-uk nem fizikai állománycsoportba tartozik. Iskolai végzettségük viszonylag magas (négyötödük legalább szakmunkásképzőt vagy középiskolát végzett), de 50%-uknak nincs szakképzettsége. Az atipikus átlagos csoporttól az alábbiakban különböznek.

3.2.19. táblázat

Fiatal, anyagiilag nem önálló elbocsájtottak megkülönböztető jegyei

Változó	T	Fiatal elb.	Atipikus-átlagos
Munkakör/10 év	9,67	6,0	1,5
Három évnél rövidebb szolgálat (%)	8,13	62,8	4,5
Szolgálati idő (év)	-7,14	3,9	14,7
Munkahelyváltogatás/10év	5,41	4,4	0,6
Puha költségvetési korlát (%)	5,17	65,7	19,1
Relatív bér (%)	-4,37	66,1	97,9
(Értékválasztások)	4,44	0,6	- 0,25
Alárendelt szerep a keresők között (%)	4,25	38,7	1,6
Neme (nők aránya %)	4,21	65,7	25,4
Elbocsájtási esély	3,99	8,8	5,5
(Munkavállalói attitűd)	3,07	0,55	- 0,16

A különbség egyetlen más változó vonatkozásában sem szignifikáns.¹ A képlet, ha lehet, még világosabb, mint az idősebb elbocsájtottaknál volt. Az egyik megkülönböztető jegy a *felfokozott mobilitás, a beilleszkedés zökkenői*. A csoport tipikus képviselője 8 éve lépett munkába: az első két év alatt négy munkahelye volt, majd közel négy évig a Vagongyárban dolgozott. Az elbocsájtás időpontjában már a 2-3. munkakörnél tart éspedig olyannál, melynek veszélyeztetettsége igen nagyfokú. A csoport más megkülönböztető jegye - magától értendően - az *anyagi önállótlanág*. Végül: a csoport átlagos tagjának *beállítottsága* - logikus módon - közelebb áll a mesebeli Tücsökhöz, mint a Hangyáéhoz.

C. Fiatál, önálló háztartásban élő elbocsájtottak

Az ide tartozók közel kétharmada nő, ezen belül 50%-uk kisgyermekes anyja; kb. 60%-uk nem fizikai. Átlagéletkoruk kerekén 30 év, 9 éve dolgoznak. Iskolai végzettségük megfelel a kitüntetettekének, de közel 50%-uknak nincs szakképzettsége.

¹/Kivéve természetesen az életkor és gyakorlati idő változókat. Ezeket nem tüntettük fel.

Anyagilag önálló fiatal elbocsájtottak megkülönböztető jegyei

Változó	T	Önálló fiatal	atipikus- -átlagos
Szolgálati idő (év)	-7,73	6,1	14,7
Munkakör/10 év	5,76	3,8	1,5
Kisgyermek (%)	4,80	30,6	1,6
Három évnél rövidebb szolgálat (%)	4,75	36,1	4,5
(Értékválasztások)	4,09	0,44	- 0,25
Munkahelyváltogatás/10év	3,57	2,1	0,6
Zsúfolt lakás (%)	2,87	30,4	10,2
(Munkavállalói attitűd)	2,74	0,30	- 0,16
Allománycsoport (nem fizikai) (%)	2,72	61,1	25,4
Puha költségvetési korlát (%)	2,22	36,1	19,1
Alacsony jövedelem (%)	2,17	43,0	25,4
Lefelé irányuló foglalkozási mob. (%)	2,09	29,1	14,3
Tanfolyamok/10 év	2,13	1,0	0,48
Elbocsájtási esély	2,04	7,0	5,5
Másodlagos tevékenység (%)	-2,03	23,6	39,7
Másodlagos jövedelem (%)	-2,04	20,8	36,5

A fel nem sorolt változók vonatkozásában nincs szignifikáns különbség a két csoport között.

Ez a népes, az elbocsájtottak 30%-át kitevő csoport egyfelől (még) erősen hasonlít a legfiatalabbakra. Tagjai átlagosan kilenc éve dolgoznak. Az első három év alatt két munkahelyük volt; aztán hat évet húztak le a Vagongyárban, ott két munkakörben dolgoztak. Bár önálló háztartásban élnek és ott a fontos keresők közé tartoznak, több mint egyharmaduk számára a rokonság bizonyos - többnyire nem jelentős - segítséget nyújt. Másfelől ez a társaság (már) hasonlít az idősebb elbocsájtottakhoz is, elsősorban abban, hogy egy részük már foglalkozásváltás (sőt, tanfolyami képzés) útján jutott el a vállalat periferiájára. Végül, de nem utolsósorban, új elemként bukkantak fel a családalapítással, anyagi önállósággal együttjáró kockázati tényezők: a kisgyermek melletti lekötöttség, a megoldatlan vagy áldatlanul "megoldott" lakhatás, az alacsony jövedelemből fakadó többletterhek, amit csak súlyosbít, hogy ezek a fiatalok (még) ritkán tudnak említésre méltó mellékjövedelmet felmutatni. (Nem érnek rá, nem rendelkeznek hozzá szükséges készségekkel, felszerelésekkel vagy klientúrával.)

D. A kiválók

A tipikus kitüntetett 46 éves, már nem fiatal, meg nem öreg. Inkább férfi (89%) mint nő. Fémipari szakmában dolgozó munkás

(49%) mérnök, technikus, érdemi ügyintéző (44%). Nem meős, nem portás, nem darus, nem takarító (98%). Nem beteg (91%) nem kényszerült betegség miatt munkakörének megváltoztatására (96%). Foglalkozásánál fogva viszonylag védett az elbocsájtástól (esélye: 4,3%). 22 éve dolgozik a Vagongyárban, itt húzta le munkaséletemének 88,9%-át. Átlagosan 100 évenként egyszer változtat munkahelyet és 97 évenként munkakört. Nem csúszik lefelé a foglalkozások hierarchiájában (3,6%). Nem jár tanfolyamokra (legfeljebb egyszer 21 év alatt). Munkaviszonya folyamatos (100%). Önálló háztartásban él s ha nem, esetenként akkor is önálló. ¹ A keresők között mindig fontos helyen áll (98%), családjának megélhetése nagymértékben tőle függ (relatív bére: 106,99). Jövedelme nem alacsony (90%), lakása nem zsúfolt (92%), nem sir benne kisgyermek (0,00%). Megragadja a munka végét nemcsak a gyárban, hanem a ház körül vagy "maszekban" is (49,7%). A munkát, a munkahelyet, a hasznosságot, az eszt; a hazát, a függetlenséget, a demokráciát, a szabadságot - ha kérdik - sokra tartja. A gépek, a munka tartalma érdeklik, a vezetők és a munkatársak érdeklődésére meg ő tart igényt. Nem csoda, ha fölfelé tör (74%).

Kik is tehát az elbocsájtottak?

Címadó kérdésünkre most már megkísérélhetünk választ adni. Mindenekelőtt leszögezhetjük, hogy az elbocsájtottak mintegy 15%-a esetében vizsgálódásunk semmiféle eredményre nem vezetett. Ez az "atipikus-átlagokként" emlegetett csoport az általunk vizsgált rizikófaktorok vonatkozásában nem különbözött a kitüntetettektől és számos jellemzőjében közel állt a vállalati átlaghoz. Az ő esetükben olyan okok vezethettek a felmondáshoz, amelyeket kérdőívekkel nem tudunk megragadni: személyes ellentétek; az általunk vizsgált valószínűsítő okokkal nem magyarázható alkalmatlanság; összeférhetetlenség stb. Valószínű, hogy e csoportba tartoznak azok, akiknek azért "mondtak fel", mert amúgy is távozni készültek a vállalattól, vagy azok, akik "éppen nem voltak ott" és emiatt kerültek listára.

Az elbocsájtottak nagy többsége (85%) esetében, úgy gondoljuk, sikerült rámutatni az alkalmatlanságot valószínűsítő társadalmi, gazdasági és kulturális körülményekre, vagy legalább ezek egy-egy jellegzetes megnyilvánulási formájára. A legáltalánosabb kijelentés, amit velük kapcsolatban tehetünk az, hogy eleve tökéletlenül illeszkedtek be a pénzkereső munka világába és ezen belül annak a vállalatnak a munkamegosztásába, amelynél az elbocsájtás pillanatában dolgoztak. Az idősebb elbocsájtottaknál az elesettség, a legfiatalabbaknál a munkábaállási periódus zökkenő, a 25-35 éveseknél emellett még a családalapítással, gyermekneveléssel kapcsolatos terhek, valamint a szegénység képezik a beilleszkedés legjellegzetesebb akadályát, közvetlenül és közvetve is, azáltal, hogy a kívülrekedt emberben erősödnek azok a vonások, amelyek további

¹ 86%-uk él önálló háztartásban, de 92%-uk vallotta magát a rokonságtól függetlennek. (Egy részük tehát a rokonokkal egy fedél alatt él, de "külön konyhán".)

marginalizálódáshoz vezethetnek. (Így pl. a betegség foglalkozásváltáshoz, a munkahelyváltoztatás beilleszkedési zökkenőkhöz az új helyen, a munkabeli kudarc a munka szerepének szubjektív leértékelődéséhez).

Eredményeink - természetesen erősen korlátozott érvényű - általánosításával még tanácsos várunk. E fejezet lezárásaképp csak két fontos körülményre és a belőlük adódó következtetésekre hívánk fel a figyelmet: 1/ bár a Rába elbocsájtási akciójának hátterében alapján véve a létszámfőlőslegektől való megszabadulás indítéka állt, a vezetés nagyon határozott szelekcióra törekedett és ennek folytán az akció végül is az alkalmatlanok kiválasztására irányult. Ez logikus módon így történik minden olyan esetben, amikor nem üzembeszárásról van szó. 2/ Az "alkalmatlanság" mögött az esetek túlnyomó részében nem individuális okok, hanem tömegesen előforduló, jellegzetes élethelyzetek állnak.

Nem véletlenül került zavarba a Hivatal és a sajtó annak megmagyarázásakor, hogy voltaképpen "ki ellen" is irányul a racionálisabb foglalkoztatáspolitikai. Az "egyfelől-másfelől-dialektika" jegyében fogant válasz, miszerint egyfelől az éppen feleslegessé vált becsületes dolgozók, másfelől az italosok, elkésők, vándormadarak ellen - sántít.

Eltekintve attól a szinte mellékes körülménytől, hogy az általunk megkérdezett elbocsájtottak között nagyon kevés a masszív ivó, a notórius fegyelmezetlenkedő és a vándormadár - alkalmatlanságuk ennél sokkal összetettebb okokra vezethető vissza - világosan kell látni, hogy a vállalat számára felesleges "becsületes dolgozó" meg az, akire "nem lehet számítani" - jórészt egy és ugyanazon személy. A felvételi szelekció és munkakörváltás során illetve a belső munkaerőallokáció folyamatában a felesleges munkakörök és a korlátozottan hasznosítható munkaerő-tendenciaszerűen - egymásra találnak. A tisztán üzleti megfontolásból végrehajtott racionalizálás és a "fegyelemsértőkkel" szembeni következetes fellépés között valójában elmosódik a határvonal és éppen ez az oka annak, hogy a szelektív munkaerőpiac működése szociális problémákat vet fel. A feleslegessé vált "becsületes dolgozók" elbocsájtásának ügye gazdasági problémának, a "lógosoké" fegyvelmezési kérdésnek tűnik; az amit szelektív munkaerőpiacnak nevezünk, viszont máshol - termelékeny és nem termelékeny, haszonnal illetve ráfizetéssel foglalkoztatható munkavállalók között - húzza meg a határvonalat és amikor így tesz, bizonyos társadalmi csoportokat szorít ki a foglalkoztatásból, becsületeségük fokára való tekintet nélkül, de nagyon is figyelembe véve ezen csoportok alacsony termelékenységét. Mindez különös érvénnyel igaz olyan országban, amely hosszú évtizedek másfajta gyakorlata után próbál meg lépéseket tenni a hatékony foglalkoztatás felé.

A fejlettebb szocialista országok munkaerőpiacának legalapvetőbb közös sajátossága a magas aktivitási ráta. Ezekben az országokban tömegesen foglalkoztatnak olyan embereket, akik a piaci gazdaságokban - még a jóléti államokban is - rendre kiszorulnak a foglalkoztatásból. Logikusnak tűnik, hogy ha egy szocialista ország a maga munkaerőpiacán rugalmas, költségérzékeny, a feleslegektől szabadulni igyekvő vállalatokat szeretne látni (tehát olyanokat, melyek a

munkaerőpiacon a tőkés vállalatokhoz hasonlóan viselkednek), akkor egy ilyen fordulat a foglalkoztatást azokon a pontokon támadja meg, ahol az a piaczgazdaságokban tapasztalttól eltér. (Azokat a társadalmi csoportokat veszi célba, melyek a tőkés országokban tartósan kiszorultak a foglalkoztatásból.)

A felnőttkori inaktivitásnak a piaci gazdaságokban három krónikus formája van: a hosszútávú munkanélküliség, a visszaeső munkanélküliség és a nők ideiglenes visszavonulása a piacról, amíg kisgyermekük vannak.

A hosszú távú munkanélküliség tipikus módon a társadalom elesett rétegeiből szedi áldozatait. Sok közöttük az idős, a beteg, a lecsúszófélben lévő, a remény nélkül igyekvő ember. Így pl. White (1983) angliai vizsgálata szerint, közöttük a rossz egészségi állapotban lévő aránya - a foglalkozás és életkor hatását kiszűrve is - kétszerese az aktív népességen belüli arálynak; leghosszabb és utolsó munkakörök összehasonlítása pedig 40%-uk esetében lefelé irányuló mobilitást jelzett. (A Hope-Goldthorpe-féle foglalkozási presztizsskálán mérve. A skáláról lásd pl. Léderer (1977). A tipikus hosszú távú munkanélküli iskolázatlan, szakképzetlen, sokszor etnikai kisebbség tagja, bevándorolt, vagy ottrekedt vendégmunkás. Nehezen talál munkát, ha mégis talál, kapasztkodik belé.

A visszaeső munkanélküliség azt az állapotot jelenti, amikor valaki könnyen jut munkához, de azt könnyen el is veszti, ezáltal gyakran válik munkanélkülivé, bár sohasem hosszú időre. Am ez nem jelenti azt, hogy hosszabb idő átlagában - mondjuk öt év alatt - a visszaeső munkanélküli ne tölthetne el akár több időt is állás nélkül, mint az előzőekben jellemzett "hosszú távú munkanélküli".¹

A tipikus visszaeső munkanélküli inkább fiatal mint idős. Nem föltétlenül iskolázatlan vagy szakképzetlen. Önként és sűrűn változtatja a munkahelyét - sorszor nem is lehet pontosan megmondani, erről vagy valamiféle kényszerről volt-e szó. Mindenesetre a tisztogatás tovább erősíti azt, amit az életkor egyébként is valószínűsít: hogy ez a típus a vállalat "belépési kapujában" dolgozik, tehát azokban a munkakörökben melyekbe kívülről könnyű bejutni, de mindenkor ki vannak téve a tisztogatás és feleslegessé válás veszélyeinek. A visszaeső munkanélkülinek egyetlen vállalatnál sincs ideje meggyökeresedni, de erre sokszor nem is törekszik. Gyakorta "ingázik" a foglalkoztatás és a "welfare economy", a segélyek, tanfolyamok, foglalkoztatási programok, stb. között, s ezt annál is inkább teheti, mert gyakran még nincs családja. Mindazonáltal súlyos félreértés önkéntesnek tekinteni a visszaeső munkanélküliséget és ezen az alapon bagatellizálni a

¹ /A visszaeső ("recurrent") munkanélküliség jelentőségére az első longitudinális vizsgálatok - illetve társadalombiztosítási nyilvántartások - elkészítésekor derült fény. Az egy-egy időpontra vonatkozó keresztszeti adatok ugyanis - természetesen - tökéletesen elrejtik a formát. Ma a visszaeső munkanélküliséget a hosszú távúval egyenrangúan "fontos" kb. azonos tömeget érintő krónikus társadalmi problémaként tartják számon.

vele járó társadalmi és személyes gondokat. Itt nem erről, hanem beilleszkedési nehézségekről van szó, s emögött olyan objektív társadalmi tények húzódnak meg, mint a vállalatok profitorientáltsága; az oktatás és a munkaerőkereslet közötti inkongruencia; a szenioritási év érvényesítése a munkások, a belső munkaerőpiac kialakítására törekvés a munkáltatók részéről. A visszaeső munkanélküliség eredetét tekintve kényszerű, bár a vele járó életforma és értékek rögzülhetnek, illetve sokáig nem alakulnak ki a "dolgos, derék családapákra" jellemző kulturális minták. Simone Weil szavait profanizálva: az illető "belenő a szerencsétlenségbe, s az emberek könnyen hihetik őt megelégedettnek".¹

A harmadik krónikus forma a szülőképes korban lévő nők tömegeinek viszonylag tartós visszavonulása a foglalkoztatásból. Ezt az adott ország szokásai többnyire önkéntessé avatják és maga a bérrendszer is idomul hozzá, lehetővé téve, hogy a család egy keresetből illetve pótlékokból (adókedvezményekből) tisztessen megéljen. Így a gyermekek felnevelése és a családalapítással járó számos gond anélkül oldódik meg, hogy nagy tömegek kerülnének emiatt konfliktusba a munkáltatóval.

Hangsúlyozni kell, hogy - éppen, mert a fent jellemzett csoportok a piacgazdaságokban tartósan kiszorulnak a foglalkoztatásból - a racionalizálási akciók éle ott nem elsősorban ellenük irányul. Ezzel szemben a szocialista gazdaság - amely e rétegek megélhetését mindmáig a munkaviszony köré szervezett jövedelemelosztás keretei között, a vállalati költségek terhére biztosította - szükségszerűen szembekerül e rétegek (tehát a fiatalok, a gyermekeikkel elfoglalt nők, valamint az elesettek) problémájával, ha vállalatait szelektív és rugalmas munkaerőpolitikára kívánja szorítani.

A termelés munkaerőigényének ingadozása során a tőkésvállalatok is halmoznak fel munkaerőtartalékokat, elsősorban költséggazdálkodási megfontolásokból, ott, ahol az alkalmazkodás költségei illetve korlátai ezt számukra kifizetődővé vagy szükségessé teszik.² A tartalékok nagysága a vállalatoknál alacsony és olyan munkakörökre korlátozódik, amelyekben a rugalmas felvételi és elbocsátási politika költségei magasabbak, korlátai keményebbek a munkaerőtartalékolás költségeinél és korlátainál. Ilyenek pedig elsősorban a szakképzett alkalmazottakat és a speciális ismeretekkel rendelkező szakmunkásokat foglalkoztató munkapozitok.

Mivel a szocialista vállalatok létszámbővítési törekvéseinek nincs jövedelmezőségi korlátja,³ ezek a vállalatok kisebb ellenállást tanusítanak a munkaerőtartalékok felhalmozódásával szemben azokon a területeken, ahol az átlagosnál nagyobb a

¹/S. Weil (1983. 54. l.)

²/A tőkés vállalatok költséggazdálkodási megfontolásosokon alapuló munkaerőtartalékolásáról lásd például Deaton D. -Turk J. (1978), Clark, C. S. (1979), Deaton, D. (n. évsz.), Daniel W. (1974), Martin, R. H. (1979) tanulmányát.

³/V. ö. Gábor R. (1979), Kornai (1980), Galasi P. -Gábor R. (1981).

munkaerőkinálat, így pl. a nőket foglalkoztató, az időbéres, általában a nem fizikai munkaterületeken. Másrészt, bár a szocialista vállalatok "munkaerőhiányát" kielégíthetetlennek szokták jellemezni, a munkaerőtartalékok felhalmozásának a szocialista gazdaságban sem csupán kinálási korlátai vannak. A vállalatok, éppen a *produktív és különösképpen a teljesítménybéres* munkaterületeken még akkor is óvakodnak túlságosan nagy munkaerőtartalékok felhalmozásától, ha erre mód lenne. Nem annyira költséggazdálkodási megfontolásokból, sokkal inkább azért, mert a produktív illetve teljesítménybéres területeken a termelés visszaesése idején, túlságosan is nagy munkaerőtartalékok esetén *munkaellátási* zavarok jelentkeznek és ez súlyos konfliktusokat okozhat a vállalatvezetés és a dolgozók között. A termelés ingadozásához a magyar vállalatok nem annyira a produktív létszám tartálékolásával, mint inkább több vagy kevesebb túlóráztatással, a "teljesítményprés" változó intenzitású működtetésével és az utóbbi években például a Vállalati Mezőgazdasági Munkaközösségek alkalmazásával igazodnak.

A *munkaerőfelesleg* tehát a nem fizikai területeken, azon belül is döntően a nőket foglalkoztató ügyviteli munkában; a fizikaiaknál pedig az improduktív, órabéres munkakörökben koncentrálódnak, ezek egyben természetes gyűjtőhelyei a már vagy még nem teljesértékű munkaerőnek. Jellegzetes belépési illetve kilépési kapuk, amelyekre egyszerre igaz, hogy produktumuk egy része nélkülözhető, s hogy az ott dolgozók aránylagosan nagy hányada helyzeténél fogva nem képes megfelelni a vállalat következményeinek. Ez természetesen - önmagában - általános sajátság, amely gazdasági rendszer-hovatartozására való tekintet nélkül megnyilvánul minden hierarchizált belső munkaerőpiacot kiépítő vállalatnál. Am a *perifériákon felgyűlő felesleg* a tőkésvállalatoknál többnyire abszolút mértékben és aránylagosan is kisebb és a konjunktúra visszaesésekor bekövetkező nagy elbocsájtások végül is ott több produktív munkást érintenek, mint várhatóan nálunk és a Rába akciója során ténylegesen.¹

Ugy gondoljuk tehát, hogy a vagongyári akció során elbocsájtottak társadalmi összetétele nem véletlenül olyan, amilyen - a kiválogatás során azok a csoportok kerültek előtérbe, amelyek helyzetét a szelektív munkaerőpiac működése a leginkább és a leg súlyosabban veszélyezteti.

¹/Sengenberger és Köhler (1984) szerint az NSZK autóiparában a Rábát is sújtó autóipari válság idején az elbocsájtások elsősorban a fizikai dolgozókat érintették. Deutschmann (1980) egy nagy autóipari céget vizsgálva azt találta, hogy a létszámleépítések a fizikaiakon belül is főként a teljesítménybéres munkásokat sújtották.

HARMADIK FEJEZET

INTÉZMÉNYEK ÉS EGYÉNEK AVAGY MI TÖRTÉNT AZ ELBOCSÁJTOTTAKKAL?

"Nem az intézményekkel, hanem igenis mindig egyes egyénekkkel érzünk együtt... Sajnálni... sajnálni én nem az intézményeket szoktam. Csakis az egyes embereket. Ha egy egyént, aki méltó a rokonszenvedre... ha egy egyén életét, boldogságát, jólétét egy másik egyén fenyegeti... hát ez... ez is egy jó kis konfliktus, én nem mondom, beszélni is lehet róla.... de... sokkal megrendítőbb, ha az egyén egy intézménnyel kerül összeütközésbe, függetlenül attól, hogy általában a társadalom-e az az intézmény, vagy... vagy egy iskola, egy hivatal, a kormány, mit tudom én, mi... Szóval, ha az egyén egy intézménnyel ütközik össze, akkor én nagyon mélységesen együtt érzek vele, mert tudom, hogy annak az egyének szükségére van az én részvétemre, és mindnyájunknak a részvételére, mert ez a részvétel a mi önvédelmünk."

(Miloš Forman)

Bevezetés

Az utolsó fejezetnek nem az a célja, hogy könnyekre fakassza az olvasót. Forman monológja¹ nem meghatni akar, gyakorlatias üzenete van annak, amit mond: ha intézményekkel szemben egyének állnak, csakis az utóbbiak sorsában való részvétel segíthet ahhoz, hogy megvéhdessük magunkat az előbbiekkal szemben.

Mindez történetünk lényegéhez tartozik. A vagongyári elbocsájtások legsajátosabb vonása ugyanis (a fejlett tőkés országok nagyvállalati elbocsájtásaihoz képest az volt, hogy itt egyének kerültek szembe intézményekkel, sőt, hogy egész monopolhelyzetben lévő, hierarchikusan szervezett és kampányeszközökkel mozgósított intézményrendszerrel. Az első fejezetben az akcióban érintett szervezetek magatartásáról próbáltunk képet adni a másodikban arról, kik is voltak a velük szembekerült egyének. Történetünk valójában itt újrakezdendő.

Mi sem természetesebb mint az, hogy ha egy szervezet a maga hatalmát szabadon gyakorolhatja, akkor a maga logikája, szokásai és kényelmi szempontjai szerint jár el, még abban is, amiben önmagát korlátozza. Az a kérdés, hogy mi történik az egyénnel, ha egy szervezet a maga logikája szerint (stb) a hatalmát őrajta gyakorolja, legalább olyan fontos, mint az, hogy ez az egyén, ha történetesen elbocsájtott, mennyi idő alatt talál állást és ott hogyan érzi magát. Már csak azért is fontos ez a probléma, mert a fent jellemzett "intézményi viszonyok" döntően befolyásolják az elbocsájtottak állásvesztés utáni sorsát is.

A fentiek szellemében tanulmányunk utolsó fejezetében az elbocsájtási akciót mint társadalmi konfliktust vesszük szemügyre és végigkísérjük a döntés előkészítésétől az

¹/Részlet Vera Chitylová interjúból, Filmvilág, 1983. 4. sz.

elbocsájtottak újraelhelyezkedéséig terjedő idő egészében.

Mielőtt elkezdhenénk, egy szerkesztési apróságra kell előzetesen utalnunk. Az itt vizsgált kérdések egy része csak azokon a hosszabb-rövidebb interjúkon keresztül vizsgálható, melyeket az elbocsájtottakkal illetve kiváló dolgozókkal készítettünk. Egy interjú közlésének soha nem az a célja, hogy egy-egy feltételezést bizonyítson vagy cáfoljon, hanem hogy egy állítást (Max Weber szavaival élve) "beleérzően evidenssé" tegyen. Ebből a sokminden következik. 1/ Ugy gondoltuk jobban szolgálja a hitelesítést, ha több (esetenként sok) interjú-részletet közlünk, variációkat egy témára. Az eltérő nyelvi megoldások egy-egy problémának olyan oldalaira hívják fel a figyelmet, amelyet a saját szavainkkal nem tudnánk megfogalmazni. 2/ Az interjú-részleteket "beljebb" szedtük. Ha egy-egy állítás az olvasó számára már a cím felbukkanásakor evidens, könnyedén átugorhatja az interjút. Mindazonáltal sokkal jobban fog szórakozni (vagy búsulni) ha nem ezt teszi. 3/ Az elbocsájtottakkal készült interjút E, a kitüntetettekkel készítettéket K betűvel jelöltük a szöveg után. A betű után feltüntetettük a kérdezett "lajstromszámát" is.¹ 4/ Egy társadalmi konfliktusról a különböző embereknek különböző a véleményük. Igyekeztünk ezt minden téma esetében érzékeltetni, ugyanakkor nem törekedtünk annak megállapítására, hogy az egyes nézeteket a kérdezettek hány százaléka vallotta. (Néhány kérdés kivételével.) Megelégedtünk azzal, hogy néhány részlet segítségével felvillantsunk minden nem-ezoterikus álláspontot. Ugy gondoltuk, e tanulmánynak nem feladata arra az egyébként is értelmetlen kérdésre válaszolni, hogy "mit gondolnak a munkások" nem dolgoz a többségi vélemény megkeresésével "igazságot" szolgáltatni sem. (Hiszen nem is biztos, hogy a többségnek van igaza.) Egy összességében alig öt száz fős speciális minta ilyesmire nem is lett volna alkalmas. Inkább az lehet a cél, hogy a jellegzetes vélemény-típusokra hívjuk fel a figyelmet. A nyilatkozatokat a köteles naiv jóhiszeműséggel kezeltük, noha a kutatónak mindig magára kell vennie azt, amit a 196. lajstromszámú kiváló dolgozó ekként fogalmazott meg:

"Hát szerintem máma a véleményét mindenki elmondhatja, mert azt nem lehet mondani, hogy a véleményeket nem lehet megmondani. De az az igazság, hogy hát nem mindegy, hogy kinek."

A döntési jogkörök megosztása

A vállalatvezetésnek természetes törekvése, hogy az elbocsájtandók számának és személyének kijelölésében kizárólagos szava legyen - méretekről gazdasági, a személyekről üzemviteli szempontok szerint szabadon dönthessen.

Ami a vagongyári elbocsájtásokat illeti, az elbocsájtandók

¹/A lajstromszám a mintavétel alapjául szolgáló különbejáratú listákból származik, abból a nyilatkozó személye nem azonosítható. Az elbocsájtottak egy részénél a szám technikai okokból hiányzik, ilyenkor egyszerűen (E) utal a hovatartozására.

számát a legfelsőbb gazdasági vezetés határozta meg a korábban már ismertetett kapacitás-leterheltségi vizsgálatok illetve bérpolitikai megfontolások alapján. Az elbocsájtandók létszámának kérdésébe a vállalati, városi ill. megyei szakszervezetek, tanácsai, valamint pártszervek nem szóltak bele - ha igen, az nem változtatott az előirányzatban és nem maradt írásos nyoma sem. Az előirányzat teljesülését sajátos módon csakis a vállalat alsóbb szintű vezetői veszélyeztethették volna. Ők ugyanis - a felső vezetők határozott állítása szerint - nem kaptak elbocsájtási keretszámokat, feladatuk egyszerűen a párhuzamos munkakörök illetve alkalmatlan személyek kiszűrése lett volna. A gyakorlatban azonban nem ez történt.

"Hogy egy-egy munkahelyről mennyit, az meg volt határozva. Területek meg voltak jelölve, hogy egy öntődei rész vagy egyéb, tmk vagy másik üzemszám, ezekről 10 fő vagy 15 fő vagy 30 fő." (K 270)

"Hogy mennyit az felülről jött. Na most lent ugye összeült a pártvezetés, gazdasági vezetés, szakszervezet és akkor összeszedtek mondjuk 20 embert, ebből tízet el kellett bocsájtani." (K 41)

"Eleve meg volt az, hogy ennyi embert elbocsájtunk, utána lebontották igazgatóságokra meg kisebb szervekre, így alakult ki az, hogy pl. erről az osztályról 25 emberből el kellett küldeni kettőt." (K 468)

"A központi szervek... meghatározták, hogy melyik területen mennyi a létszámfelesleg. És akkor ezt leadták, hogy ennyit kell elbocsájtani." (K 216)

"A vállalatvezetés szabta meg, hogy a létszámtól függően egy-egy gyáregységben hány embert kell leadni." (K 261)

Semmi okunk kételkedni abban, hogy a felsőbb vezetés valóban nem adott ki keretszámokat, de arra sincs okunk, hogy kétségbevonjuk az általunk megkérdezett munkások, alkalmazottak és alsóbb szintű vezetők egyértelmű kijelentését, miszerint az elbocsájtások keretszámok alapján folytak. Nyilvánvaló először is, hogy a termelő és kisegítő üzemek illetve a vállalati központ (adminisztráció) élesen eltérő elbocsájtási arányai központi útmutatásra alakultak ki. Másodszor - és ez a lényeges - a fenti csoportokon belül a kisebb osztályok, műhelyek vezetői egymáshoz, illetve az előirányzott átlagos elbocsájtási arányhoz igazították döntéseiket. Sőt, az ettől való eltérést a középszintű (gyáregységi) vezetés nem is nézte jó szemmel.

"A főnök egyet akart elbocsájtani. Azt igen. De a többi nem. Fölülről szóltak, hogy - azt hiszem - öt főt le kell adni." (K 218)

Mindez azt jelenti, hogy az elbocsájtások méretét illetően a felső vezetésnek semmiféle kollektív ellenállással nem kellett megküzdenie, azt a veszélyt pedig, hogy az alsóbb szintű vezetők elszabotálják a dolgot vagy éppenséggel túllőnek a célon, egy-egy tájékoztató jellegű irányszám sugalmazásával is el tudta háritani.

A felső vezetéshez hasonlóan az alsóbb szintű vezetőknek korlátlan szavuk volt a *maguk* szelekciós szempontjainak érvényesítésében. Bár döntésüket egyeztetniük kellett a helyi pártalapszervvel illetve bizalmiakkal, ez utóbbiak részvétele a döntésben - az esetek elsőprő többségében - formális volt, mint arra a megfelelő helyen kitérünk majd.

A vállalat természetesen abban volt érdekelt, hogy a közvetlen vezetők a maguk szubjektív szempontjai szerint végezzék el a kiválasztást - azokat küldjék el, akik a vezetésük alatt álló részleg munkáját szerintük a leginkább akadályozzák vagy feleslegesen terhelik. Az előző fejezetben láthattuk, hogy a közvetlen vezetők szelektációs terveiben kimutathatóan érvényre jutott az a törekvés, hogy a különböző okokból kisebb teljesítményre képes csoportokat "szűrjék ki", tehát a szubjektív mérlegelés gyakorlatilag korlátlan lehetőségével a "kisfőnökök" általában okszerűen éltek. Figyelembe kell azonban vennünk, hogy távolról sincs általános közmegegyezés a vezetők által mérlegelt szempontok megítélésében. A részleg munkája szempontjából egyaránt hátrazordító vagy felesleges lehet egy iszákos himpellér, egy kisgyermekes anya, egy baleseti rokkant, egy továbbtanulni vágyó fiatalember, vagy egy egyébként szakmailag jó, de "nagyszájú" munkás, stb. S mert nem csak a közmegegyezés, hanem a helyi megegyezéshez elengedhetetlen vita vagy előre rögzített, konkrét kiválasztási elvek is hiányoztak, a szubjektív döntéshez való pusztán jog maga is visszatetszést szült - még a Kiváló Dolgozók körében is:

- "Mi volt az embereknek a véleménye a vállalatban belül? Hatalmas felháborodás. Pontosabban a közvetlen vezetőknek a joga az elbocsájtáshoz. Ami pontosan az emberi gyarlóságokra vezethető vissza, hogy hát ők szubjektíven ítélték meg, hogy na, erre szüksége van, amarra meg nincs." (K 47, Kisz-titkár)
- "Minden bizonnyal volt olyan, hogy megállapították, hogy gyáregységenként ennyit bocsájtuk el, itt már viszont belép a szubjektív vélemény, a közvetlen gazdasági vezetők. Azoknak a véleménye volt domináló, ami nem mindig volt megfelelő véleményem szerint." (K 48)
- "Nem lehetne másképp, nem tudom pillanatnyilag másként képzelni, mint hogy egy adott kollektívában tisztességesen és becsületesen üljenek össze, mind a tíz ember, és ott szemtől-szembe mondják meg egymásnak eddig ki mit csinált, hogy csinálta, miért nem csinálta jobban... ki kell megválna a kollektívától. Ezt nem lehetett pillanatnyilag másként megoldani." (K 293)
- "Szóval voltak olyanok is, hogy visszltek a vezetői jogkörükkel. Akire haragudtak - mert volt ilyen - szélsőséges dolgok - hogy na most aztán megszabadulok tőle, mert nagy pofája volt, függetlenül attól, hogy jó munkás volt, de megmondta a véleményét... szóval itt volt a lehetőség, védekezni nem tudott." (K 444)
- "Sok helyen belejátszott az, hogy a főnök milyen viszonyban van a beosztottal, hogy a beosztottak mennyire kedvelték, s ez az a dolog, aminek nem lett volna szabad megtörténnie." (K 433)

A konkrét kiválasztási szabályok előzetes rögzítése illetve nyílt megvitatása nem csak a dolgozói érdekek védelmét szolgálhatta volna, esetenként nagy könnyebbiséget jelentett volna a közvetlen vezetőknek is.

"A közvetlen főnököm azt mondta, hogy most értsem meg, hogy most mit csináljon: elküldje azt aki leányanya, és ugye egyedül neveli a gyermekét, hát ugye azt nem

küldheti el emberiességi szempontból. A másiknak van 3 éve nyugdíjig, ugye védett korhatár, azt nem küldheti el, hát a harmadik kolléganóm a 6 általánosával hogy bekkelje ki azt a 8 évet, ami hátra van neki? A negyedik kolléganóm mögött ott állt a nagyfőnök, a férje, az ötödik meg szakszervezeti bizalmi volt, én voltam a hatodik a csoportban, öneki mindenképpen egy embert le kellett adnia, tehát maradtam én. Értsem meg fiatal vagyok, - ő legalább megpróbált magyarázkodni. Dehát őt kötötték, ő ezt tudta csinálni, most mondjам meg, hogy az ő helyében mit csináltam volna. Mit tudtam erre mondani?" (E)

"Nézzé. Most már elmondom, csak attól félek, hogy a volt főnökömmel ne legyen belőle semmi baja, és így mondom el csak, hogyan történt. Szóval én nagyon jó viszonyban voltam a főnökömmel, aki elmondta nekem, hogy Gyurka én nagy bajban vagyok. Megkaptam, hogy két főt el kell küldenem, és nem tudom, hogy kik legyenek azok, bár az egyik megvan, de a másikat sehogyan sem tudom kiválasztani, mert ezt ezért nem lehet, mivel több gyermeke van, azt meg azért nem akarom, mert jól dolgozik, hát mond meg nekem, hogy mit csináljak? Mire én azt mondtam neki, hogy küldj el engemet, mivel énnekem úgylis szándékomban volt elmenni innen a Vagongyárból. Másnap odajött hozzám, és azt mondta: te Gyurka komolyan gondoltad azt, amit tegnap mondtál? Persze, hogy komolyan. Mondtam én. Így azután felvett engemet az elküldendő listájára. Ebből gondolom, hogy nem volt megadva a művezetőknek, hogy milyen szempontok alapján választhatják ki az embereket, csak az megadva, hogy hányat küldjenek el." (E)

"A főnökasszony lejött hozzám és mondta, hogy nem tud dönteni, én rám úgy esett a választás, hogy behunyt szemmel húzta ki a kartonok közül azt a két embert, akit innen el kellett küldeni. Mondta, hogy akit szeretett volna elküldeni azt védte a korhatár, mert két éve volt a nyugdíjig, a másik az nagyon beteges volt, azóta már le is rokkantosították. Így mondta, hogy akit szeretett volna, azt nem lehetett. S azt is mondta, hogy a legjobb jellemzést adta rólam." (E 307)

A vezetés teljeskörű autonómiája és az, hogy a kiválasztási szempontokat nem rögzítették előre, semmiképpen nem tekinthető különleges dolognak, sőt - a világ egészét tekintve - inkább szabály mint kivétel. Ettől eltérő gyakorlatokkal csak ott találkozunk, ahol a racionális vezetői döntéseket korlátozó közvetlen munkás-érdekképviselőt erős és legális. Így pl. az Egyesült Államokban a vezetésnek nagyon kicsi a szabadsága az elbocsájtandók személyének kiválasztásában, bár viszonylag nagy a méretek meghatározásában. Az NSZK-ban a helyzet fordított, Ausztriában pedig mindkét vonatkozásban erős korlátokkal kell számolnia a menedzsereknek.¹ A győri Vagongyárnak ilyesfajta akadályokkal nem kellett számolnia, helyzete és eljárás módja

¹ /v.ö. Sengenberger és Köhler (1984)

inkább egy dél-koreai, vagy brazil vállalatéhoz állt közel.¹ A vezetés korlátozatlan szabadsága természetesen további sajátosságokban is megnyilvánult.

Tájékoztatás a döntés előkészítéséről

- "Hát ugye ahogy az ember a buszon meg máshol ismerősöktől hallotta. Ugye mindenki a saját környezetéből ismerte az eseményeket. A mi környezetünkben nem volt, a közvetlen környezetünkben. Hát ugye engem nem bocsájtottak el és még csak az ismeretségi körömből sem." (K 57)
- "Amit én a legfőbb gondnak tartok a lebonyolításra vonatkozóan, hogy ennek az egésznek nem volt meg a kellő nyíltsága. Ezt az egészet nagyon tisztességesen meg kellett volna beszélni az emberekkel, és meg is értették volna, hogy ha kereken megmondják valakinek, hogy mi a kifogás a munkájával és azért válnak meg tőle... Így is érezte mindenki, hogy miért küldték el, de ezt így nem mondta senki." (K 46)
- "Hogy az egész végrehajtási láncolata hogyan nézett ki, azt nem tudom megmondani, mert én nem voltam ebben bent és ezt nem is árulták el senkinek. Ezt csak az tudná megmondani, aki maga is résztvevett benne felsőbb szinten." (K 176)
- "A mi fokunkra... hogyis mondjam... erre a társadalmi fokra - ugye dolgozók voltunk, a fizikai állomány - a mi tudomásunkig (...) énszerintem csak úgy szivárgott le, hogyha valaki odafönről közvetlen ismerősének vagy rokonának konkrét adatokat esetleg elmondott, s aztán másodkézből. Tehát az információ az áramlásszerű volt, hogy amit mondtak odafönt, már a hatodik kézből tudtuk meg, hogy mi volt." (K 246)
- "Namost én egy-két indoklást hallottam gyűléseken, hogy az előadó vezető indokolta az eseményeket, hogy ezekre az emberekre nem volt szükség, de ez csak ilyen nyugtató szöveg volt szerintem." (K 206)

Az akció előkészítésével kapcsolatos konkrét hírek leginkább az alsóbb szintű vezetőkhez juthattak el, illetve a párt- és szakszervezeteken belül terjedtek, hiszen e szervek egyetértésére a tényleges felmondásokhoz szükség volt. Az is természetes, hogy az úton az információk kiszivárogtak.

- "Én kéremszépen már előtte két héttel tudtam, hogy mi fog történni, mivel nekem a párttitkár is meg a szakszervezetis is haverom volt, mivel régi kollégák voltunk." (K 46)
- "Mi tudtunk róla párttagok, mert mi kaptunk róla tájékoztatást." (K 48)
- "Hogy milyen csatornákon érkezett az információ az átszervezésről? Erre azt tudom mondani, hogy tulajdonképpen legelőször a szakszervezeti vonalon, aztán a gyári pártvonalon és úgy jött le a műhelyekbe. A műhelyekben a gyáregységvezetők ismertették ezt velünk.

¹/Sengenberger és Köhler Braziliát említi, mint olyan szélső esetet, ahol a vezetés autonómiája mind a méretek, mind a kiválasztás meghatározásában igen nagy.

A végrehajtás előtt egy hónappal kaptuk a tájékoztatást, hogy erre lehet számítani. De akkor tulajdonképpen mi középszintű vezetők sem tudtuk, hogy néz ki ez a dolog. Csak számítottunk rá, hogy valamit meg akarnak szüntetni, valamit be akarnak vezetni, akkor a munkaerőt oda kell irányítani." (K 423)

Az elbocsájtottak legnagyobb része - nem lévén sem vezető, sem szakszervezeti vagy párt tisztségviselő sem az alkalmazotti vagy munkáselit tagja - ilyen körülmények között csak késedelmesen értesülhetett a részlegét, főként pedig a személyét érintő döntésről.

Tájékoztatás a személyeket érintő döntésről

Az elbocsájtottak 63.9%-a a felmondólevél kézhezvételekor értesült arról, hogy elbocsájtják. Mindössze 13.1%-uk szerzett tudomást a döntésről több mint egy héttel 4.2%-uk több mint egy hónappal a tényleges felmondás előtt.¹ Ennek talán nem lett különösebb jelentősége, ha a vállalat egy látszólag humánus, valójában inkább a "zavarkeltést" kizáró intézkedésével fel nem menti az elbocsájtott dolgozókat a további munkavégzés alól, és azonnali hatállyal ki nem tiltja őket a gyár területéről. Ez a gyakorlatban azt jelentette, hogy a felmondólevél átadása után - de legkésőbb másnap reggel - minden elbocsájtottnak át kellett adnia a munkáját, le kellett adnia a munkaruháját, el kellett számolnia a vállalattal, be kellett szolgáltatnia a belépőjét és el kellett hagynia a gyár területét.

"Kérem itt még arra sem volt idő, hogy levegőt vegyek és máris munkanélküli voltam. Délelőtt tíz órakor mondták azt, hogy ez az utolsó munkanapom a Vagongyárban. Így tulajdonképpen fel sem merült bennem az, hogy én ez ügyben valakihez is fordulhatnék."

"Lehetőséget sem adtak arra, hogy valahova fordulhassunk. Az utolsó munkanapon a gyárban nem engedtek sehová, nem hagytak szabadidőt az ügyintézésre, a munkánkat az utolsó pillanatilag el kellett látni mint máskor. Egyszerűen tíz perc sem volt arra, hogy elmenjek valahová." (E 008)

"Fél órával korábban értesültem róla. Egy fél óra múlva már nem is voltam a gyárban. Gyakorlatilag fél óra alatt leszámoltam, kezembe kaptam a munkakönyvemet, megcsináltuk az elszámolást és elmentem." (E 228)

"Tizenkilenc és fél évig dolgoztam a Vagongyárban, délután kettőre mentem dolgozni, a munkatársam várt az úton, mielőtt felmentem volna az öltözőbe és azt mondta, hogy ne menjek dolgozni, hanem menjek a főnökhöz, mert én is el vagyok bocsájtva és ezután megkaptam a papírt. Aki a kezembe adta már meg is halt azóta." (E 009)

¹ Ezek a kérdőíves megkérdezésből származó adatok. Ha figyelembe vesszük, hogy az elbocsájtási listára tett dolgozók 25%-a önként kilépett, kb. 51%-ra tehető azok aránya, akik csak a papírra kézhezvételekor értesültek a döntésről. F. Gy. -né (költött név) felmondó levelének másolatát lásd a 8. sz. függelékben.

--"Egy pénteki nap volt amikor szóltak, hogy menjünk fel az osztályvezetőhöz, a csoportvezető kísért fel bennünket és azt mondta, hogy a vállalat érdeke azt kívánja, hogy minket elküldjenek. Es azt is mondta, hogy ez ellen apellálni semmi értelme nincsen, változtatni nem lehet rajta, ez van és kész. A vállalat a felmondási idő ledolgozására nem tart igényt, így hétfőn már elmehetünk." (E 159)

--"Azt hiszem hétfői nap történt. Nyolc óra körül hivatott a főnököm és közölte velem, hogy holnaptól kezdve a gyár nem tart igényt a munkámra, és így nem tartozom a gyári létszámba sem." (E)

--"Hát kérem szépen ez úgy történt, hogy volt nekem egy rendkívül szerteágazó munkaköröm, amihez még egy pluszmunkát is rám bízta, és amikor ezzel végeztem, úgy éreztem, hogy most meg fognak dicsérni, elismerik a munkámat. De akkor közölték velem, hogy kéremszépen mehet. Amikor hivatnak én azt hittem azért hívnak, hogy megdicsérjenek a jól végzett feladatért. Ehelyett felmondtak." (E)

--"Nem, semmit sem hallottam korábban, hanem amikor mentem be fél kettőre dolgozni, akkor már várt a telefon, hogy menjek fel a rendészeti irodára. En azt hittem, hogy lejárt az egyenruha kihordási időm, azért hívatnak. S akkor ott eléem tették a papírt, hogy írjak alá, de úgy, hogy én előtte nem tudtam semmit, hogy miről van szó, meg hogy miért küldtek el... abszolút semmit nem tudtam, csak akkor. Engem váratlanul ért teljesen. Ennekem annyi év után se egy fegyelmi nem volt, se egy írásbeli figyelmeztetésem, semmi. (E)

--A titoktartás olyan jól működött, hogy még a tűzhöz legközelebb álló gépirokat is érhetette meglepetés: "Az első két menet elbocsájtottjainak a papírjait irtam. Akkor a főnököm azt mondta, hogy hozzánk nem csap át ez a hullám, mert így is kevés az ember. En is elhittem, nem is gondoltam semmire és amikor délután fél kettőig gépeltem, a munkaidő vége előtt fél órával a főnök odaült mellém és azt mondta, hogy a legnagyobb sajnálatra létszámfölöslegnek bizonyultam, és holnaptól már nem veszik igénybe a munkámat." (E 282)

Az azonnali kitiltás némiképp levette azt a terhet is a közvetlen vezetők válláról, hogy megindokolják döntésüket. Az általunk megkérdezetteknek csak 12.5%-a emlékezett úgy, hogy vezetője szóban megindokolta kiválasztását. (A vállalat a felmondólevélben minden elbocsájtást a dolgozó munkájának feleslegessé válásával indokolt.)

Azonnali kitiltás mindenhol erősen él a menedzseri törekvésekben. Ez serkentette pl. az amerikai Robert Hershey-t annak megvizsgálására, mi történik, ha az elbocsájtandókat nem ebrudalják ki azonnal a gyárból. (Hershey, 1972)

Az általa vizsgált négy vállalatnál azt tapasztalta - körültekintő matematikai-statisztikai elemzés felhasználásával - hogy, a/ az elbocsájtandók teljesítménye a felmondás előtti időhöz képest nem csökkent, nem késtek és nem hiányoztak többet, b/ elmaradt az a romboló hatás, amelyet az elbocsájtandók a

maradók teljesítményére és munkafegyelmére a várakozás szerint tennének - a két csoport teljesítményei között nem mutatkozott szignifikáns különbség és c/ a maradók teljesítménye és fegyelme sem javult többet mint az elbocsájtandóké, tehát elmaradt az a fegyelmező hatás is, melyet az elbocsájtásoktól - a kiebrudalás időpontjától függetlenül - várni szoktak.

Persze a győri vezetők több joggal tarthattak attól, hogy a gyár területén maradó munkások rontják a közhangulatot. Másféle környezetben, ahol az elbocsájtás az élet meg nem szokható, de mégiscsak gyakori velejárója, és ahol a kiválasztás szabályai rögzítettek, a maradók kevésbé gyulladnak be, már csak azért is, mert bizonyos hibával kiszámítható, kire kerülhet sor, s kire nem. Nálunk, ahol a kiválasztási szabályok ismeretlenek voltak, a potenciális romboló hatás - és a fegyelmező erő - is jelentősebb lehetett.

Fellebbezési lehetőségek 1.: a szakszervezet

Az elbocsájtott dolgozóknak 2.8%-a fordult a szakszervezethez abból a célból, hogy ott panaszt tegyen illetve védelmet keressen. Ebben közrejátszott, hogy az elbocsájtási listára tett és önként kilépni nem szándékozó dolgozók közel kétharmadának (64.5%) erre fizikailag nem volt lehetősége. Másfelől a szakszervezet álláspontja az volt, hogy vagy jogszerű az elbocsájtás - és ekkor nincs helye a döntés megváltoztatásának - vagy nem jogszerű - és akkor az eset a munkaügyi döntőbizottságra illetve - bíróságra tartozik.

- "A szakszervezetnek semmiféle szerepét az ügyben nem lehetett érzékelni, sem úgy, hogy beleszólt volna, sem úgy hogy segített volna valamilyen formában azoknak, akiket elküldtek. En ilyenről nem tudok és arról sem tudok, hogy valaki segítséget fordult volna a szakszervezethez vagy a párthoz." (E 159)

- "Nem fordultam segítségért és mások sem sokan fordultak, mert tudták, hogy hiábavaló dolog lenne. Ugyanúgy félt a szakszervezeti funkcionárius, mint az átlag melós, úgyhogy hiába is mentem volna a szakszervezethez nem tudott volna rajtam segíteni." (E 136)

- "A szakszervezeti titkár annyit mondott, hogy ma nekem, holnap neked." (E)

- "A szakszervezeteknek csak egyetértési joga volt, így azután nem is tudok olyan esetről, hogy valaki is a szakszervezethez fordult volna. Egyébként is mindenki olyan csendes volt, örült, hogy nem került a listára, és nem ártotta be magát semmibe. Félték az emberek." (E)

- "A szakszervezetnél beszéltünk erről, de senki sem hallgatott meg bennünket. Ahogy ez a magnó nem szól vissza, ugyanúgy nem mondtak ott sem semmit. Mindenki azt mondta, hogy lehet, hogy holnap nekem kell elmenni." (E)

A vállalati, üzemi szakszervezet álláspontja összhangban volt főtítkárának álláspontjával ("A Vasas Szakszervezet partnere az olyan gazdasági vezetőnek, aki tud nemet mondani"), a megyei szövetség felhívásával, mely a törvénytelen ségek főtáráására korlátozta a szakszervezet teendőit, valamint azzal

az alapállással, melyet a 281. lajstomszámú Kiváló Dolgozó - középvezető - a következőképpen fogalmazott meg:

"Nézze a szakszervezetnek nem az a lényege, hogy mindenkit megvédjen. A becsületes dolgozókat kell megvédenie. És ha nem tud neki olyan munkát adni, nem tud munkát adni neki, nem lehet kötelezni egy vállalatot, hogy akkor azt foglalkoztassa."

Meg kell jegyeznünk, hogy a becsületes dolgozók - ki tartozik közéjük, ha az alább megnyilatkozó Kiváló Dolgozók nem - a szakszervezet 1979-ben tanúsított magatartásából nem azt a következtetést vonták le, hogy az, adott esetben, őket megvédené. A téma szempontjából vett különös jelentősége miatt e véleményekből hosszabban idézünk:

- "A szakszervezet semmit sem tudott csinálni, még szólni se. Azt tudom, hogy a párttagokért a párt tehetett valamit, de a szakszervezet semmit. Erről már sokszor beszélgettünk, hogy a párt és a szakszervezet is csak akkor tehet valamit az emberekért, hogyha nem függ a vállalattól, de biztos, hogy most mindegyik nagyon függ tőle." (K 436)
- "Nekem az a véleményem, hogy tényleg vannak olyan dolgozók, akiknek nincs helyük ott azon a munkahelyen, azt szépen el kell küldeni vagy meg kellene mondani, hogy ez és ez a kifogás volt Ön ellen, ezért el fogjuk küldeni. De ebbe nem szabad, hogy belejátszon a főnök és beosztott közötti rossz viszony. (...) Ez ellen nem tud védekezni a dolgozó és ez ellen nem védi meg sem a szakszervezet, sem a párt. A párt megvédi, ha párttag, a szakszervezet megvédi, ha sógor-koma vagy olyan pozíciót tölt be." (K 435)
- "En a szakszervezethez fordulnék. Oda fordulnék, jobb híján oda. Mert a szakszervezetnek szó szerint egyetértési joga van, és ezt itt nagyon be is tartják." (K 29)
- "A szakszervezet, hogy úgy mondjam, nem tett eleinte semmit. Mikor már megkezdődtek a perek, döntőbizottságok előtt - elég sok ügy, jópárat meg is nyertek érintett dolgozók. Nem voltak meglepődve úgy érezték, hogy a szakszervezet az nem képviseli eléggé a dolgozókat. Ez kevés. Szerintem is, nem mertek úgy beleszólni, ahogy kellett volna, mivel függőségbe vannak. Nem álltak úgy ki. Mikor ez indult, bizony a szakszervezet sehol sem volt." (K 443)
- "Úgy van, hogy a szakszervezetek nem mernek ellent mondani a felső vezetésnek, na. Talán az, hogy az állást félti vagy miért, nem tudok erre konkrét választ." (K 223)
- "Ha őszintén akarunk beszélni, akkor a szakszervezet az mindenben bábáskodik. Magyarul úgy táncol, ahogy zenélnek." (K 415)
- "Kérem szépen, sem a párt, sem a szakszervezet nem csinált semmit, nem tudott segíteni semmit. Mert tőlünk akit elküldtek, annak tényleg haverja volt a bizalmi, és én a haveroktól hallottam, hogy a kollégák szóltak neki, hogy szóljon a Marika érdekében, és a bizalmi azt mondta, azért nem szól, mert nem látja értelmét. Pedig

mondom, hogy nagyon jóban voltak egymással, és ha látott volna lehetőséget valamire is, akkor megtette volna. Vagy talán féltette az állását és saját maga alatt vágta volna a fát. Szóval nálunk biztosan nem tettek egy lépést sem, sem a főnököm sem más." (K 206)

- "A szakszervezet. Hát aztán nem tudom, hogy a tekintélye hogyan alakult, mert én pozitív vonást nem tapasztaltam." (K 246)

- "Ha tényleg sor került volna arra, hogy adott esetben engem elbocsájtanak, meg kellett volna kérdezni a párt és a szakszervezet véleményét, de nem lett volna sok nyomatéka annak, amit mondanak." (K 235)

- "A szakszervezet az napirenden van. Ez természetes, hogy az emberek azt mondják, hogy hol van? (K 229)

- "Ilyenbe a bizalminak beleszólása nincs. Abba nincs beleszólása, hogy kiket küldenek el. Ahhoz van beleszólása, hogy fizetésemelés vagy kiváló dolgozó, vagy amikor még volt prémium. ...De hát ő nem tudja megvédeni, ha egyszer ki van mondva, hogy a főosztálynak nem tartozik a feladatkörébe az a munka, akkor ő nem tud rajta segíteni." (K)

Az, hogy a szakszervezetet végül is milyen mértékben vonták be a döntésbe illetve mennyire hallgattak a szavára, jórészt magukon a vezetőkön múlott. Demokrata hajlandóságú vagy egyszerűen a felelősséget megosztani kívánó vezetők, igen ritka esetben, aktívan bevonták a tömegszervezeteket a kiválasztási procedúrába.

"Nálunk ebben az egész szervezésben a társadalmi szervek is bele voltak vonva. Ezt csak a nálunk történtek alapján mondom. Olyan főnökünk volt akkor, akinek nagy vezetési tapasztalatai voltak, nagy gyakorlata is volt, legalább tizennégy különböző helyen volt vezető beosztásokban, 1946-ban kezdett dolgozni. Ő bevonta a párt és szakszervezet képviselőjét is a dologba. És a szakszervezetnek is meg lehetett a joga még a kérdések eldöntésében is. Főleg olyan esetekben, amikor valakinek a családi körülményei azon múltak, hogy el kell-e hagynia a gyárat. Mert például én nem tudnék lemenni műhelybe két műszakba dolgozni, mert a fiamat egyedül nevelem, és bizonyos dolgokat így nem tudnék elintézni. Azután, hogy magasabb szinten mennyire tudott a szakszervezet beleszólni a dolgokba, ezt nem tudom, mert közismert, hogy nálunk a gyárban egyszemélyi vezetés van, de ezt a részét a dolognak nem ismerem. Valószínűleg nem sokat nyomtak a latba, mint ahogy máskor sem nyomnak sokat, illetve annyit, amennyit elvileg kellene, illetve szükséges lenne." (K 416)

Mielőtt továbblépnénk, le kell szögeznünk, hogy a szakszervezetről a fenti interjúrészletekben kialakított vélemény azért nem kizárólagos, csupán az általunk megkérdezettek (elsöprő) többségének nézetét tükrözi. Egy tömegszervezetben - ha nem is egyenlő arányban - megférnek olyan homlokegyenest ellentétes álláspontok is, mint az alábbi kettő:

- "A szakszervezet szerepét én jelen esetben nem abban látom, hogy akadályozza meg az elbocsájtást, mert maga

az egész rendszer, ahogy azt kitalálták, az véleményem szerint helyes volt, és ahogy azt a Vagongyárban lefolytatták, végtelenül humánus volt. Itt egyetlen probléma volt ugye, hogy egyedül maradt a cég. (...) Nagyon sok esetről tudok, amikor a gazdasági vezető nem vállalta ezeket a dolgokat és akkor itt a pártnak meg a szakszervezetnek kellett tulajdonképpen megcsinálni ezt az egész dolgot. És én ezt helyesnek tartom, hogy ezek a társadalmi szervek ezt felvállalták." (K 216)

-"A szakszervezet akkor elvesztette ismét az amúgy sem nagyon erős tekintélyét. Ezt így tudom finoman kifejezni. A párt? Hát egy kicsit ... én nem is tudom ... olyan nagyon erre azért nem tudok válaszolni, mert hát párttagokkal nem szoktuk úgy ezeket a dolgokat megbeszélni. Mert úgymond tudjuk, hogy mi a véleményük: hát hogy ezt végre kell hajtani és kész. Mert amit főnt mondanak az biztos, hogy jó." (K 293)

Fellebbezési lehetőségek 2.: Párt, Kisz

A vállalati párt és Kisz szervezetek érdekvédelmi szerepéről nagyjából ugyanaz mondható el, mint a szakszervezetről, azzal a lényegbevágó különbséggel, hogy míg utóbbinak fő feladata a dolgozói panaszok orvoslása, az előbbieké fő profiljukat tekintve érdekvédelmi szervek.

A párthoz az elbocsájtottak 3.2%-a, a Kisz-hez 1.6%-a fordult, az arány tehát itt is nagyon alacsony. Mindössze két esetről tudunk, amikor a vállalati pártbizottság kezdeményezésére a döntést megváltoztatták és a dolgozót mégsem bocsájtották el.

Fellebbezési lehetőségek 3.: munkaügyi döntőbizottság és -bíró

Munkaügyi döntőbizottsághoz az elbocsájtottaknak 4.4%-a fordult és 0.8% ügye került tovább a munkaügyi bíróságra. E rendkívül alacsony arány okaira a későbbiekben - a minden téren megnyilvánuló passzív belenyugvás okainak tárgyalásakor - visszatérünk, itt csupán annyit említünk meg, hogy a döntőbizottságok 1979-ben a Vagongyár győri telephelyén a hozzájuk forduló 25.8%-át visszahelyezték jogaikba,¹ tehát igazából a nagyfokú tartózkodás érdemel figyelmet.

Fellebbezési lehetőségek 4.: patrónusok

A megkérdezettek 8.4%-a közvetlen munkahelyi vezetőjéhez, további 2.8%-a pedig felső vállalati, állami vagy pártvezetőkhez fordult segítségért, tehát azokhoz, akik az illető elbocsájtásáról közvetve vagy akár közvetlenül is döntöttek. Ez az arány - bár abszolút mértékkel mérve nem nagy - mintegy háromszorosa a szakszervezethez, két és félszerese a döntőbizottságokhoz, vagy a párthoz és Kiszhez forduló arányának.

¹/v.ö. MSZMP GYVB Ir. GPO ir. T/19/4/1979. (VIII. 24.)

Mindez alighanem szorosan összefügg egyfelől a munkahelyi társadalom egyenlően hierarchikus-patriarchális tartózkodásával, másfelől azzal a velejáró hittel, hogy a többség jól akar, a dolgok a végrehajtók hibáin és gyarlóságain siklanak ki.

- "Sok mindent a Horváth Edére fogtak, de ennek nem ám az Ede volt az oka, hanem a kisebb főnökök, akik csak azt tudták mondani: "Igenis Vezérigazgató elvtárs!". Horváth Ede talán nem is kapott olyan információt, hogy bajok vannak az elbocsájtásokkal. A kisebb főnökök azt nem mondhatták, hogy ezt küldeném el legszívesebben, de ez ennek a rokona, meg annak a rokona. Így aztán inkább nem szóltak semmit, hanem egyet rátettek a listára. Horváth Ede csak azt látta, hogy csökkenteni kell a létszámot, mert a gyárban ennyi és ennyi a munkanélküli. Ez biztos így is volt." (E 194)

- "Mert ha Horváth Ede tudta volna, hogy kiket rúgtak ki, nem hiszem, hogy engedte volna. Ő is munkásember volt és ezt nem csinálta volna meg." (E 289)

- "En nem a Horváth Edét okolom, azt gondolom, hogy a konkrét személyi problémákról őt nem tájékoztatták. Ő nem tudta, hogy az egyes emberek miért kerültek fel a listára. Hogy egy-egy embernek milyen személyes problémákat okoznak, arról nem volt tudomása. Lehet, ha én elmegyek hozzá, hogy milyen problémám van, lehet hogy segít, mert engem ismert is." (E 194 apja - vagongyári művezető)

E hit jegyében, vagy közvetett személyes kapcsolatokban bízva számosan - főleg régi pártmunkások, munkásörök, volt sportolók - fordultak nemcsak gyári főkökeikhez, hanem esetenként még Politikai Bizottsági tagokhoz is - sikertelenül. (Nem tudjuk, hogy az eredetileg elbocsájtani gondoltak közül hányan érték célt. A felmondólevelet kézhez vevők közül senkinek nem sikerült, tudomásunk szerint, ily módon megmásíthatnia a vállalat döntését.)

"Na most az az igazság, hogy én voltam a Pártbizottságon bent, a dr. Szabados Gyula fogadott engem, a *járarási pártbizottság első titkára* és panaszt tettem. Ő továbbította az ügyemet a Hány elvtárshoz (*megyei első titkár*). Már a húsuparban dolgoztam, amikor kaptam egy levelet, hogy jelenjek meg a *városi pártbizottságon*. A dolog ugyanis átkerült ... így nem a Hány elvtárs fogadott, hanem a Lakatos elvtárs, a városi első titkár. En elpanaszoltam neki, hogy nagyon meglepett az elbocsájtás, mert én aktív dolgozó voltam, úgy érzem, de emellett még MHSZ tevékenységet is folytattam, meg én vagyok a faluban az önkéntes tűzoltók parancsnoka is. (...). No most Lakatosnál engem ott kihallgattak, megnézték a dolgaimat, kegyetlenül meg voltak lepődve, és akkor azt mondta nekem szó szerint a Lakatos elvtárs, hogy ők úgy egyeztek meg az Edével, hogy a fegyelmetleneket meg a lógósokat küldik el, nem pedig a jól dolgozókat. Ennekem soha egyetlen vitám főnökkel nem volt. En tudtam a kötelességemet, ennek megfelelően dolgoztam, én megrovást soha a 24 év alatt egyetlen egyszer sem kaptam, hát nem véletlenül voltam én

annyiszor kiváló dolgozó. És sajnos utoljára meg ezt kaptam a gyártól. Csak azt bánom, de igen-igen bánom, hogy miért nem írtam Kádár elvtársnak akkor. Ez borzasztóan bánt még a mai napig is." (E 24)

Miért éltek az elbocsájtottak oly kevéssé a fellebbezés lehetőségével?

Az elbocsájtottak 80.2%-a semmiféle kísérletet nem tett arra, hogy a vállalat döntése ellen apelláljon. A lehetséges okoknak négy típusáról beszélhetünk: 1/ elbocsájtottaknak nem volt fizikai lehetősége arra, hogy az "eljárást" megindítsa, 2/ nem tudta, hogy hová kéne fordulnia, 3/ belátta, hogy nagy erőfeszítéssel várhatóan kis hasznot realizálhat, 4/ olyan sokkos állapotba került, hogy semmit sem bírt tenni.

1/ "Nem tudom miért bocsájtottak el. Talán ha akkor az osztályvezetőmmel beszélni tudtam volna, akkor talán ő meg tudta volna mondani, de ő a titkárnőjével kiüzent, hogy nem ér rá, aláírta a papírt és egyszerűen módot vagy lehetőséget sem adott arra, hogy én bemenjek hozzá és megkérdézzem tőle" (E 85)

2/ Az informálatlanság nagyrészt nem eseti (nem az elbocsájtások esetén követendő eljárás hiányos ismeretéből fakad), hanem az elesettség, a felsőbbség előtti elfogódottság, a félszegség egyik mozzanata. Ami persze ritkán olyan fokú, mint a magára maradt, megárvult 19 éves lányé, aki felkérő levelünk elolvasása után szomszéd házába menekült, mert biztosra vette, hogy a rámaradt szülői házat elperlő rokonok keze van a dologban; vagy azé az öregasszonyé, aki levelünkkel a városi tisztiorvoshoz sietett, hogy a dénesfai intézetbe zárt lányát - akit a vagongyárból elbocsájtottak - annak felmutatásával "kiszabadítsa". De már jellegzetes annak az elbocsájtott lánynak az esete, aki gyermekkorra óta édességboltban szeretne dolgozni, ám még nem jutott el odáig, hogy egy édességboltban, vagy kereskedelmi vállalatnál utánajárjon, miként is kéne a dologhoz hozzákezdeni. Vagy a rendészé:

"Mert megmondta a főnök, hogy akit a rendszertől egyszer elbocsátanak, az a Vagongyár területére nem mehet be többet dolgozni, mert a rendszetnek van egy olyan titka, amit befelé a rendészeti munkás nem tudhat. En még a mai napig sem tudom, hogy mi a rendszeten a titok, amit egy átlag munkás ne tudhatna.

-Es emiatt nem lehet bent dolgozni, mert a rendszetnek van egy ilyen titka?

-Igen, mert azt mondták, hogy a rendszetnek van egy olyan titka, amit a rendészeti dolgozók befelé a gyár dolgozói közé nem vihetnek. De én a mai napig sem tudom, hogy mi az.

-Pedig Ön a rendszeten dolgozott, de ennek ellenére nem tudja, hogy mi az a titok, amit nem mondhat el a többieknek.

-Nem. Sőt, volt egy olyan eset, hogy tőlünk a rendszettől egy ember befelé a gyár területére ment dolgozni és a rendszet azt kihozatta és azt mondták neki, hogy ha a gyáron kívül akar dolgozni, akkor

elmeget, de befelé nem mehet." (E 141)

3/ A racionális kalkulus is amellett szölt, hogy az érintettek a "jogorvoslat" helyett inkább új munkahely felkutatására összpontosítsák energiájukat. A szakszervezettől, vagy pártszervezettől, amely a kampány idején "közös nevezőre jutott" az elbocsájtásokról döntő vállalatvezetéssel illetve a "létszámfelülvizsgálatról" határozó megyei apparátussal, keveset remélhettek. Nem volt gyökeresen más a helyzet a munkaügyi döntőbizottságokkal kapcsolatban sem, melyek "politikai irányításával" a megyei szervek "1979 eleje óta foglalkoztak" - hogy a már idézett mondatokat parafáljuk, de a peres út más fajtaival sem. Az alábbi táblázatban pl. megfigyelhető, hogyan alakult a dolgozó elbocsájtásával végződő fegyelmi ügyek aránya a Vagongyárban illetve a város egészében 1978-hoz képest. Látható, hogy az ítélkezési gyakorlat alaposan megszigorodott az elbocsájtások évében. A hivatalos utakon remélhető bizonytalan haszon visszatarthatta az érintetteket attól, hogy álláskereső helyett esetleges igazságuk keresésébe bonyolódjanak.

3.3.1. táblázat

Az elbocsájtással végződő fegyelmi ügyek aránya az összes ügy százalékában, az MVG-ben illetve Győrben, 1978, 1979

	1978	1979
MVG	2,4%	24,3%
Győr	7,4%	18,7%

Forrás: MSZMP GYVB Irattár, GPO iratai,
T/19/4/1979. (aug.21.) 4. l.

Emellett figyelembe kell venni, hogy a jogorvoslat megindításához szükséges befektetés, (fáradtság, lelkierő) igen nagy volt az adott körülmények között és viszonylagos állásbőség mellett a visszakerülés helyett egy új állás megtalálása gyümölcsözőbbnek tűnhetett.

"Ekkor közöltem a főnökömmel, hogy nekem ez az elbocsájtás különösen problémás dolog, mivel én 30%-os rokkant vagyok a katonaságnál szerzett balesetből kifolyólag. Azt a választ adta, hogy után fog nézni, hogy ilyen esetben mi a teendő. Azután nem sokkal később közölte, hogy nem tudják figyelembe venni a 30%-os rokkantságomat, mert csak 40% felett tudnák ezt figyelembe venni, de forduljak a Kiegészítő Parancsnokságra ezzel a problémámmal. El is mentem a Kiegészítő Parancsnokságra, ahol viszont azt mondták, hogy menjek vissza a gyárba, mert ők konkrétan nem tudnak foglalkozni velem, de a Vagongyárban van egy jogász, aki a katonai ügyekkel és katonai jogi problémákkal foglalkozik, és beszéljem meg vele a dolgot. Erre visszamentem a Vagongyárba, és kerestem ezt a jogászt, de nem találtam, mivel már ő sem volt a gyár állományában, mert őt is elbocsájtották. Ezek után én

nem tudtam kihez is fordulhatnék, és a továbbiakban nem is fordultam senkihez. Tudniillik úgy látszott - erre az akkori események engedtek következtetni - hogy ha egyszer felkötötték az útilaput a talpamra, akkor teljesen felesleges dolog akárkihez is fordulni, mert amit felülről meg akarnak csinálni, azt úgylát meg fogják valósítani. Így feleslegesnek tartottam minden további lépést." (E 206).

"Engemet azért nagyon bántott a dolog, és gondoltam is arra, hogy elmegyek a munkaügyi döntőbizottsághoz, de végül is nem mentem. Egyrészt ezért nem, mivel nagyon hirtelen jött ez az egész, és nem is voltam rákészülve. Azoknál, akik elmentek és segítséget kértek azt tapasztaltam, hogy senki nem tudott ez ügyben tenni az égvilágon semmit, a döntőbizottság sem. Tehát teljesen reménytelen dolog volt akárhová is fordulni. És még azt is meg kell mondani, hogy lehetőséget sem adtak arra hogy valahová is fordulhassunk, mert például az utolsó munkanapomon a gyárban, amikor tudtam azt, hogy holnap már csak leszámolok, még ekkor sem engedtek sehová, illetve nem hagytak szabadidőt ügyintézésre, a munkánkat éppúgy az utolsó pillanatig el kellett látni, mint máskor. Egyszerűen tíz perc sem volt arra, hogy elmenjek valahová. Azt mondták, hogy mehetünk mi akárhová, mert amit elhatároztak, abból úgy sem fognak engedni." (E 8)

"Hm. Akkor se mentem volna vele sokra. Hova mentem volna? A munkaügyi döntőbizottsághoz? Ott addig annyi utat kéne megtenni, hogy ... inkább eljöttem." (E)

4/ Magától értetődő, hogy egy olyan országban, ahol 30-35 éve (a főleg minisztériumi tisztviselőket érintő 1954-es "racizást beszámítva is, 25 éve) nem volt példa tömeges elbocsájtásokra, az érintettek egy része egyszerűen magatehetlenné vált a meglegeztéstől.

- "Voltaképp megbénult az ember, megrökönyödött, azt se tudta mihez kezdjen. Az ember agya nem is forgott, meg volt merevedve, nem is lehetett semmit mondani, mert sak az elkeseredés volt meg bennem, hogy majdnem 50 évesen elbocsájtottak." (E)

- "Nem mentem sehová, egyszerűen bele tudtam abba nyugodni, hogy alá kell írni egy papírt, aztán énnekem azzal már befejeződött, mert abszolút nem volt lelki erőm, meg idegállapotom, hogy na hát én most valahová menjek ... úgyhogy inkább itthon maradtam." (E 141)

Új munkakör felajánlása a vállalatban belül

Mint már említettük, az első menetben elbocsájtott 156 dolgozónak vezérigazgatói utasításra tilos volt a gyáron belül más munkahelyet felajánlani. A megyei pártbizottság február végi közbelépése után a helyzet megváltozott, az elbocsájtottak a felmondólevéllel együtt néhány tételre munkakörlistát kaptak. A felajánlott munkakörök többsége a legnehezebben betölthető fizikai munkákra esett - így pl. öntvénykösörűs, öntvényfaragó, motorgyári és hátsóhidüzemi mosó, annyagfelrakó,

festő, szemcseverő, csomagoló, kovácsüzemi munkás.¹ A győri gyáregységekre 50-60 ilyen munkakör jutott,² tehát a második menetben listára tett győri dolgozók közül kb. minden harmadikra jutott egy.

Az elbocsájtási akció teljes ideje alatt listára tett dolgozók 35%-ának ajánlottak fel belső munkakört. A végül is elbocsájtott és általunk megkérdezettek kerekén egynegyede nyilatkozott úgy, hogy belső állásajánlatot kapott.

Az ajánlatok az esetek elsőprő többségében irrelevánsak voltak, hiszen az elbocsájtottakat a legkevesbé produktív területekről és rétegekből választották ki, az ajánlatok viszont éppen az ellenpólust képviselték.

Ezt a vállalat valójában már az ajánlat megtételekor figyelembe vette. Mint az alábbi táblázatban látható, a korábban *elesettként* jellemzett csoport kapta a legkevesebb ajánlatot, abszolút értékben és a maradási szándékokhoz viszonyítva is.

3.3.2. táblázat

Belső munkakör felajánlására vonatkozó adatok rétegenként

	T i p i k u s			
	Idős elb.	Fiatal családos	Fiatal nem önálló	Atipikus elb.
/1/ Kapott-e állásajánlatot a Vagongyáron belül (%)	20,2	25,8	28,6	37,1
/2/ Tett-e kísérletet Vagongyári munkaviszonyának fenntartására	29,8	19,8	19,0	13,9
/3/ /1/ - /2/	-9,6	+6,8	+21,5	+23,2

Munkaközvetítői segítség - külső állásajánlatok

Az első menetben elbocsájtott dolgozók nem kaptak külső állásajánlatot a vállalattól a megyei pártbizottság közbelépése után viszont elvileg minden elbocsájtott többletálláslistát kapott a kezébe. Végül is az általunk megkérdezettek 37.4%-a nyilatkozott úgy, hogy a vállalat neki új munkahelyet ajánlott fel. Ebben az esetben is fizikai munkakörökről volt szó, ezen belül is nagy számban nehéz fizikai munkákról, így érthető, hogy a vállalat ajánlata alapján a megkérdezetteknek csupán 6.7%-a tudott elhelyezkedni. Ebben közrejátszott még az is, hogy az álláslista a városi munkaközvetítő iroda szokványos nyilvántartásából származott,

¹/MVG. Levél a megyei PB-hoz. 1979. II. 21.

²/U. o. 4. o.

ennélfogva nem tartalmazott sok olyan állást amelyet az irodáról 1976-78-ban "leszoktatott" kisvállalatok és intézmények nyújthattak volna, viszont technikai okokból sok nem létező, már betöltött álláshelyet is magába foglalt.

"Amit adtak a munkakönyvvvel azt az öt papírt, én mind lejártam, de azokat csak azért adták, hogy az embert megnyugtassák. Azok a helyek vagy nem voltak, vagy már mind be voltak töltve. Volt, ahol a portán sem engedtek be. Végül ötven munkahelyet bejártam. Minden reggel elindultam napokon keresztül a munkaközvetítőben kezdtem, meg az ismerősök adtak címeteket." (E)

"Régi kolléganőim azt ajánlották, ne is olvassam el a kapott címeteket. Azt mondták, hogy ezekkel akarják félrevezetni a TV-t és az újságírókat. Azt ajánlották, hogy ismerős segítségével intézzem el én magam az ügyemet." (E)

A fentiek figyelembevételével nem meglepő, hogy az elbocsájtottaknak mindössze 25%-a fordult öntevékenyen a közvetítő irodához és annak ajánlatai alapján csak 10.1%-uk talált állást. A vállalat és a munkaközvetítő iroda együtt az utcára került munkások 16.8%-ának, tehát alig több mint egyhatoduknak "biztosított új állást". Ez az arány nemzetközi mércével mérve, valamint az átlagos magyarországi arányhoz viszonyítva is alacsony. (v. ö. I. rész 2. fejezet)

Néhány további, az újrarahelyezkedés előfeltételeire ható intézkedés

Az elbocsájtottak újrarahelyezkedési esélyei szempontjából igen kedvezőtlen fejlemény volt, hogy a megyében kibontakozott létszám-felülvizsgálati kampány követelményeihez sok vállalat *felvételi zárlat* meghirdetésével alkalmazkodott. Emellett a kampány szellemének megfelelően kevesebb munkahelyet jelentettek be a közvetítőhöz: Győri vállalatok létszámigénye 1979. májusában már csupán 76.8%-a volt a februári létszámigénynek. A kampány nem csak az állás kínálatot szűkítette, rontotta az elbocsájtott munkások - nyilván amúgy sem nagyon magas - presztízsét, emellett pedig a sajtó nem törekedett a közösség szolidaritásának felkeltésére, ami pedig mindenképp enyhítette volna az érintettek helyzetét.

A sajtó - mint korábban már említettük - felváltva minősítette hol "feleslegessé vált becsületes dolgozónak", hol "vándormadárnak, iszákosnak", stb. az elbocsájtottakat. Maga a vezérigazgató több nyilatkozatában hangsúlyozta, hogy "akik eltávoztak tőlük, azokat változatlanul becsületes embereknek tartjuk - néhánytól eltekintve"¹ de azt is, hogy "aki felületesen végzi a munkáját, gyakorta igazolatlanul hiányzik, ittasan jön be a gyárba, csak rontja a munkafegyelmet, ezeket nem tudja hosszú távon a vállalat számításba venni."² A Népszabadságban 1979. március 18-án "Nem minősítés", a Magyar Hírlapban 1979. augusztus 23-án "Minősítés után" címmel jelent meg cikk a Vagongyári eseményekről. A február végi megyei

¹ Magyar Nemzet, 1979. május 10.

² Kisalföld, 1979. február 23.

párthatározat után napvilágot látott két nagy cikk "A létszámgazdálkodás a munka becsületét is növeli" valamint a "Megadni a munka hangját és becsületét!" címet viselte. (Kisalföld, 1979. március 2. és 4.) és a Népszabadság ugyanakkor olyan álláspontnak adott nyilvánosságot, mely szerint "A jog asztalánál nem kell mindenkinek szükségszerűen egyformán helyet foglalnia." Azoknak a dolgozóknak, akik évente több mint háromszor felmondanak vagy önkényesen kilépnek, akik fegyelmezetlenek a munkában, rendszeresen igazolatlanul hiányoznak, nagyobb terheket hárítanak munkatársaikra, miért adnánk azonos mércével a jogot (...)? Szükségesek a fegyelembontókkal szemben még további szigorító intézkedések. (Népszabadság, 1979. február 25.) A Kisalföldben a létszámfelülvizsgálat végrehajtásáról tudósító cikkeknek már a címe is sokatmondó: "A brigád magasabbra állította a mércét" (VI. 20) "Magasabb mércé, növekvő teljesítmények. Igazolatlanul hiányoztak, fölmondtak nekik" (V. 13) stb. stb. A környezet szolidaritásának fölkelésére a sajtó nem tett kísérletet, az elbocsájtások alatt vagy után sem, sem a megyei, sem az országos sajtóban nem jelent meg olyan interjú, amely elbocsájtott személlyel készült volna. (A TV-híradó illetve a Győri Rádió egy-egy riportjáról a későbbiekben még szó esik.) A Kisalföldben egyetlen alkalommal történt utalás konkrét személyre, a teljes szöveg a következő:

"Ismer-e olyan dolgozót a szomszédos műhelyekből, akinek a vállalat mondott fel?"

"-Várjon csak... Igen, egyre emlékszem. Esztergályos volt, sűrűn italozott. De az ilyen kollégát nem sajnáltuk, hogy el kellett mennie." (VI. 30.)

A létszámfelülvizsgálat és az őt kísérő sajtókampány nem csak állás kínálat szűkítése révén és az elbocsájtottak hitelének rontása miatt nehezítette az érintettek helyzetét, hanem azért is, mert őket magukat elbizonytalanította illetve megalázta.

"Az öregek mind azt mondták a faluban, hogy azt bocsájtották el a Vagongyárból, aki nem szeretett dolgozni. Hogy ezt milyen nehéz volt az embernek elviselni azt elmondani sem lehet. Egy idősebbel az ember még vitatkozni sem akart, hanem még ezt is magamba kellett fojtani, ezzel is emésztettem magam. Amikor a Győri Rádió beszélt az elbocsájtásokról, akkor indult meg ez a lavina és ilyen visszhangja lett a faluban." (E)

"A Rába újság azt írta, hogy nem a becsstelen dolgozókat küldjük el, hanem a feleslegeseket. A Győri Rádió egyik műsorában viszont hallottuk, hogy a becsületes dolgozókat nem bocsájtják el. Ezzel mélyen megsértettek bennünket, hiszen panasz nem volt a munkánkra, inkább dicséret és maradt még ott elég selejtes munkaerő." (E)

"Azok akiket elbocsájtottak, az nem mind olyan ember volt, mint akikről Horváth Ede beszélt a TV-ben, hogy "na most már nagy a rend, mert nem állnak a portánál azok, akik csak a munkaidő végére várnak." Én 22 évig oda jártam és egyszer sem késtem el, vagy ha volt is ilyen, az rajtam kívül álló okok miatt történt. Nem álltam órákkal a munkaidő befejezése előtt a portánál,

hogy várjam a fűjást. Ugyhogy voltak kivételek és ezt Horváth Edének is hozzá kellett volna tenni a nyilatkozatában." (E 335)

"Volt egy másik dolog, ami feltette a koronát minenre. Riporterek jelentek meg és este a TV-ben és a Győri Rádióban riport volt. Olyan csúnya riport, hogy azt egy életen át nem lehet elfelejteni. Az volt a riportnak a legcsúnyább kitétele, hogy a trehány rossz munkaerőt, a vándormadarakat és egyéb ilyen felszedett dolgozókat bocsájtják el a Vagongyárból." (E 282)

"Mert az az igazság, hogy amikor a TV-t hallottam, mikor ezt az esetet ismertették, én akkor egy nagyot tudtam volna köpni, amikor dumáltak és a valóságban pedig egészen más volt. Nekem most is ott vannak a Vagongyárban a régi munkatársaim, és azok sem tudják megemésztetni, akik most is ott vannak, ami történt, hogy becsületes embereket tettek lapátra. Mert azt, hogy egy trehány, egy csavargó, egy részeges, egy munkakerülő embert kitesznek, az aktuális volt, de olyan embereket, mint én, vagy még jó egypáran voltunk ilyenek, akik elvégezték a munkájukat és bennünket is lapátra tettek, ezt nem is tudom, hogy a kormány hogyan engedhette meg. Szóval ez visszataszító volt." (E)

"-Úgy tudom a TV magát is meginterjúvolta. Milyen körülmények között került erre sor?"

- Ezek az interjúk az utolsó napon készültek, amikor a munkakönyvünket és az egyhavi bért a felmondási időre kiadták. Szinte elkaptak bennünket éppen a pénztártól való távozásunkkor. Vajek Jutka csinálta ezt a televíziótól. Előtte már másokat is kérdeztek és ennek kapcsán olyan tragédiákat láttam, ami borzasztó volt. Voltak akik örvengtek, voltak akik sírtak, mert először családos és idős emberekkel próbálkozott Vajek Jutka. Voltak akik drasztikusan utasították el és voltak akik kétségbeesve. Szóval nem is tudom mi adott erőt ahhoz, hogy elmondjak egy-két értelmes mondatot. Nagyon nehéz percek voltak ezek, talajvesztettek, és kilátástalanok... A televízióban bemutatott anyag végül is gazdasági oldalról fogta meg a kérdést, és helyeslően mutatta be a vagongyári elbocsájtásokat. Általánosságban állást foglaltak az ilyen lépések mellett, de nem mutatták meg ezek konkrét megvalósulását, amely telített volt emberi problémákkal, nem adták vissza és nem mutatták be azt ami valójában itt történt." (E 204)

Végül a helyi és országos közvélemény szolidaritásának fölkelését jobban segítette volna, ha a sajtó tájékoztatást adott volna az akció méreteiről - hiszen úgy mindenki számára egyből nyilvánvalóvá válhatott volna, hogy nem néhány deviáns elem kipenderítéséről van szó - és nem állít valótlanságokat, az elbocsájtottak "tervszerű átcsoportosítását" emlegetve.

Ami az előbbiit illeti: a helyi és országos napilapokat, a figyelőt, valamint az MTA Közgazdaságtudományi Intézet Könyvtár és Dokumentációs Szolgálat külföldi lapokból készített "vágatait" áttanulmányozva úgy találtuk, hogy a magyar sajtóban 1979. II. 23. és VIII. 30-a között hét helyen említettek konkrét adatot a vagongyári elbocsájtottak számáról. Március

vége előtt a Kisalföld (II. 23.), a Magyar Nemzet (III. 10.) és az Esti Hírlap (II. 24.) szolt a vezérigazgatói szervektől elbocsájtott 156 főről illetve 60 "nem kellően szakképzett" mérőről. Ezt követően a Magyar Nemzet ismétli meg késő tavasszal és nyár végén (V. 10. és VIII. 30-án) a 156 fős adatot, noha az utóbbi időpontban már bizonyosan ismert volt az elbocsájtottak száma: 804 fő. Ezt az adatot ugyanis - először és utoljára - közli az augusztus 23-i Magyar Hírlap, az első és utolsó olyan cikkben, amely - az adott terjedelmi korlátok között - kimerítő és valós képet festett a győri elbocsájtásokról. (A cikk szerzője Bossányi Katalin.)

Itt jegyezzük meg, hogy a külföldi sajtó szinte minden általunk ismert cikkében közölt *valamilyen* adatot, ha nem is pontos: Így pl. az NDK-beli die Wirtschaft 1979. évi 8. számában az ominózus 156 főről; a francia Lés Echos május 11-én több mint száz, az újvidéki Magyar szó július 24-én 480 fő, a pozsonyi Pravda 1980. II. 22-én 804 fő elbocsájtásáról tudósított. Az egymásnak ellentmondó, pontatlan adatközlések szerepet játszhattak abban, hogy nem csak az átlagos győri lakos, hanem még a Vagongyár Kiváló Dolgozó kitüntetéssel dekorált elmunkásai sem tudták, valójában hány embert bocsájtottak el. A kitüntetettek becslései nulla és ötezer fő között szóródtak, A megoszlásukat pedig az alábbi táblázat szemlélteti.

3.3.3. táblázat

Az elbocsájtottak száma a Kiváló Dolgozók véleménye szerint

300-nál kevesebb	15,0%
301-800	18,7%
801-1600	16,1%
1601-5000	8,8%
Közelítőleg sem tudta	32,6%
Nem válaszolt	8,8%
Összesen:	100,0%

Szintén nem segítette az elbocsájtottak valós helyzetének megismertetését és egy - a szó szoros értelmében vett - *tárgyilag*os ítéletnek a kialakulását, hogy a sajtó azt a benyomást igyekezett kelteni, mintha valamiféle "tervszerű munkaerőátcsoportosításról", a munkaügyi szervek tökéletes ellenőrzése alatt folyó akcióról lett volna szó. A Figyelő 1980. II. 27-i száma pl. azt állította, hogy

"A belső átcsoportosítással nem használható, feleslegesnek ítélt létszámot viszonylag szűk körben, néhány vállalatnál - a Magyar Vagon és Gépgyárnál (itt öt másik vállalat neve következik - F.K.K.J.) a tanácsai szervek közreműködésével más vállalatokhoz helyezték át. Illetve akinek felmondtak, a területi szervek közreműködésével azok is elhelyezkedhettek."

A Magyar Nemzet 1979. VIII. 30-án még mindig a vezérigazgatói szervektől elbocsájtott 156 főről beszélt,

leszögezve, hogy "e dolgozóknak a vállalat a törvényes keretek között más munkahelyet ajánlott." (Az olvasó még bizonyára emlékszik arra, hogy a vállalat éppen e dolgozóknak semmiféle munkakört nem ajánlott fel.) Az Esti Hírlap 1979. II. 24-én, azután, hogy megállapítja, "létszámcsökkentés nagy vihart váltott ki," kommentár nélkül hozza az MVG párttitkárának azt a kijelentését, hogy "A felszabaduló munkaerő foglalkoztatásáról mindig a gyáregység területén illetékes tanácsok bevonásával, a legkörütekintőbben gondoskodunk." Stb. Az ilyen beállítások túlsulya valószínűleg hozzájárult ahhoz, hogy az újságolvasóban - de még a vagongyári kitüntetettek egy kisebb részében is - téves benyomás alakult ki az elbocsájtások jellegéről.

"Na szóval úgy szerzett a Vagongyár az elbocsájtott dolgozóinak munkahelyet, hogy itt Győrben más más vállalatokkal úgy volt a kapcsolat, ugye itt Győrben van több gyár is. Mert ezek a gyárak megmondták, hogy nekik mennyi munkásra lenne szükségük, és a Vagongyár ennyit ezután felajánlott, és ezután ezek a gyárak ezekből az emberekből gazdálkodtak. A munkaügyi osztályon keresztül ment ez az egész." (K 423)

A győri elbocsájtások esetében természetesen szó sem volt semmiféle tervszerű-tudatos átcsoportosításról, vagy éppen a feleslegessé vált dolgozók szervezett munkábaállításáról. Ezt már a 3.3.4. táblázat adatai önmagukban is cáfolják.

3.3.4. tábla

Az elbocsájtottak megoszlása az új munkahely megismerésének módja szerint (%)

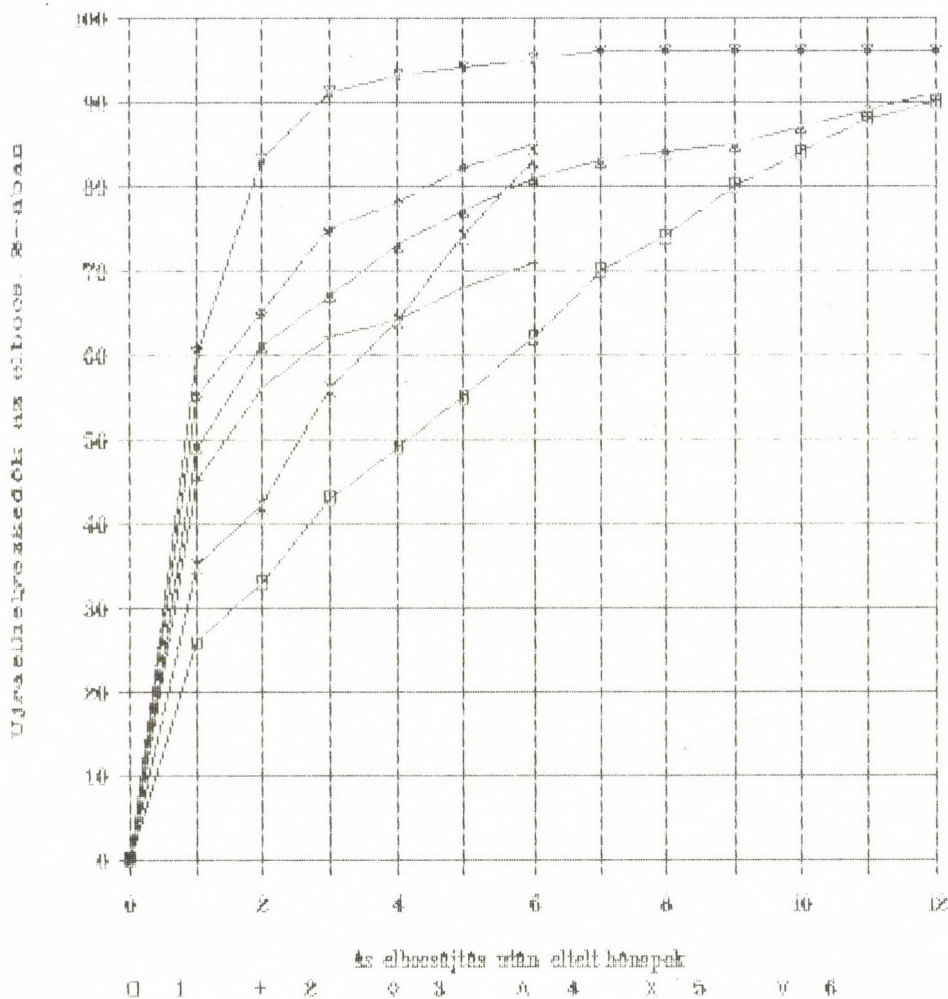
Mód	%	%
Korábban ott dolgozott	3,4	25,6
Maga kereste meg	13,0	
Hirdetés útján	9,2	
A Rába ajánlotta	6,7	16,8
A munkaerőközvetítőn keresztül	10,1	
Ott dolgozó ismerősen keresztül	29,8	
Rába kolléga ajánlotta	7,1	53,3
Egyéb ismerős, rokon ajánlotta	16,4	
Egyéb módon	4,2	4,2
	100,0	100,0

Az elbocsájtottak újbóli elhelyezkedése

Az elbocsájtottak átlagosan 29 napot töltöttek munka nélkül, sokan egy-két nap alatt, a legtovább keresők a felmondást követő nyolcadik hónapban helyezkedtek el. (Az általunk kérdezettek 4.3%-a többé nem állt munkába.)

Az újraelhelyezkedés időigényében számottevő különbségek mutatkoznak. Az elbocsájtottak közel háromnegyede (72.8%) még a felmondási idő lejártá előtt újból munkába állt, tehát az álláskereséssel kapcsolatos kiadásokon kívül másfajta anyagi

Újraelhelyezkedés az elbocsátás után



Jelmagyarázat:

1. RDL (North Sea) 1977.
2. Woolwich (Daniel) 1968-70.
3. National Survey (Parker) 1968.
4. W. Midlands Eng. Workers (MacKay) 1966-68.
5. Dundee 1979.
6. Győr 1979.

veszteség csak akkor érte, ha új helyén kevesebbet keresett, mint a Vagongyárban. Az a kisebbség viszont, amelynek nem sikerült a felmondási idő alatt állást találni, a lejárát után átlagosan még további 35 napig volt munka (valamit kereset és segély) nélkül.

A 3.3.5. ábrán a győri elbocsájtottak újraelhelyezkedésének folyamatát összehasonlítottuk kilenc brit elbocsájtási akció hasonló adataival. Látható, hogy a győriek újraelhelyezkedése az első harminc napban nem volt lényegesen gyorsabb, és a végül munkát találók aránya sem volt sokkal magasabb, mint Angliában. A különbség a 2-10. hónapban jelentős; ha egy, az angol mezőnyben közepesnek számító esethez (West Midland Engineering Co.) hasonlítunk azt látjuk, hogy az újraelhelyezkedők arányában a különbség csak 5 százalékpont a 30. napig, innét 20-25 százalékpontra nő a 2-10. hónapban, végül ismét 5 százalékpontra csökken, ha a felmondás utáni 12. hónapot vesszük alapul.

Aligha tévedünk nagyot, ha azt állítjuk, hogy az újraelhelyezkedés rendkívüli felgyorsulásában Győrben a munkanélküli segély hiánya játszotta a főszerepet (a felmondási idő itt átlagosan kb. 40 nap volt és ezután az elbocsájtottak már semmiféle anyagi támogatásban nem részesültek.)¹ Ha pedig így van, azt is hozzátehetjük, hogy a gyors elhelyezkedés csak nagyfokú kényszeralkalmazkodás útján sikerülhetett. Ennek jelentősége már az elhelyezkedési időre vonatkozó rétegzett adatokból is kitapintható. (3. 3. 6. táblázat)

3.3.6. táblázat

Az újraelhelyezkedés időigénye rétegenként

	Idős	T i p i k u s			Ösz- sze- sen
		Fiatal csal.	Fiatal nem csal.	Atipi- kus	
Átlagos elhelyezke- dési idő (napokban)	33,4	21,9	30,8	28,6	28,9
Felmondási idő (nap)	37	31	30,0	40,0	35,0
Felmondási idő után elhelyezkedők aránya %	19,0	31,8	41,1	15,3	27,2
Felmondási idő után álláskereséssel töltött napok száma	47,6	25,7	21,3	62,0	35,4

Látható, hogy az elhelyezkedési idő hosszú volt azoknál, akiknek muszáj volt mihamarabb munkába állni, de a legkevesbé tudhattak alkalmazkodni az állás kínálatához (idős, elesett

¹ /Angliában a 80-as évek elején a "redundancy payment" és a segély együttes hatására az átlagos munkanélküli jövedelme kb. 2.5 hónapig az eredeti szinten maradt (Brian Rodmell, MSC szóbeli közlése)

csoport); a legrövidebb azoknál, akiknek ugyancsak hamar kellett az állás és koruknál, egészségi állapotuknál fogva alkalmazkodóképesek (családos fiatalok); s logikus módon az átlagosnál kicsit hosszabb az anyagilag még nem önálló fiataloknál, akiknek nem volt miért sietniük.

Ami a felmondási idő utáni munkanélküliség súlyosabb esetét illeti, látható, hogy a fiataloknak nagyobb része maradt kint a munkaerőpiacon. Figyelembe kell azonban venni, hogy az ő felmondási idejük igen rövid volt és hogy a tipikus fiatal ennek lejártja után 20-25 nappal már újból munkában volt. A problematikus esetek az idősebb korosztályból kerültek ki, akik egy hosszú felmondási idő után még 45-60 napot töltöttek álláskereséssel, tehát e csoportok kb. egyötödénél az újraelhelyezkedés teljes időigénye elérte vagy meghaladta a 100 napot is. Az adatok arra utalnak, hogy a kevésbé alkalmazkodóképes csoportok esetében a segély hiánya sem bizonyult mindig elégségesnek a munkanélküliség veszélyének elhárítására.

A gyors elhelyezkedés kényszere persze nem csak a maga korlátain keresztül nyilvánul meg. Érezteti hatását, mindenekelőtt abban, hogy az álláskeresőnek nincs ideje az alapos tájékozódásra. Az elbocsájtottak 49%-a csak egy, 62,2%-a legfeljebb két munkahellyel vette fel a kapcsolatot. Egy rendkívül aktív, extenzív módon kereső kisebbség (a csúcstartó 72 céget keresett meg) veri fel az átlagos értéket 4.4 munkahelyre.

Az elbocsájtottak kb. egynegyede hozzávetőleges ismeretekkel sem bírt az új munkahely különböző jellemzőiről. Pontos ismereteik a többieknek is leginkább a munkabajlás körülményéről, a várható munkarendről volt; a dolgozók közel fele nem tudta pontosan, mekkora lesz a keresete és közel hatvan százaléka nem tudta pontosan mi lesz a végzendő munkája. Legkevésbé természetesen a leendő vezetőket, munkatársakat és a munkahelyi légkört ismerték.

3.3.7. táblázat

Mennyire ismerte új munkahelyét?

Szempont	Pontosan ismerte	Egyáltalán nem ismerte
Munkabajlás körülményei	78,1	10,5
A várható munkarend	52,7	29,1
Az elérhető kereset	50,8	23,5
A végzendő munka	39,9	25,6
A leendő vezetők	8,0	67,9
A munkahelyi légkör	6,2	76,4
A leendő munkatársak	5,4	65,4

Az új munkahelyről szerzett ismereteknek hét területét (bérek, munkarend, stb.) négy szintjét (0=egyáltalán nem ismerte ... 3=pontosan ismerte) különböztettük meg. Az így kialakuló skálán, a megszerezhető 21 pontból az átlagos elbocsájtott 10.1-et szerzett, ami a maximálisnak 48%-a.

Ha figyelmünket a legfontosabb - és előzetesen leginkább megismerhető - négy szempontra (bér, munkarend, bejárás, a munka maga) korlátozzuk, az itt megszerezhető 12 pontból az átlagos elbocsájtott 8.3-at szerzeti 69%).

Az általános informáltsági szintet a korábbról megismert rizikófaktorok közül csak kettő befolyásolta érdemlegesen.¹ Mint az alábbi táblázatból látszik, viszonylag alaposabb tájékozódás után tudtak elhelyezkedni a másodlagos jövedelemmel rendelkező illetve a rokonoktól támogatott családok tagjai. Azok, akik - ha nem is másutt megszokott formában - de valamiféle" segélyhez mégiscsak hozzá tudtak jutni.

3.3.8. táblázat

Az általános informáltság szintje 22 fokozatú skálán abszolút és relatív értékben, különböző csoportokban.
(min=0, max=21)

	Abszolút	Relatív
Másodlagos jövedelemmel rendelkezők	11,6	55,3%
nem rendelkezők	9,3	44,2%
Rokoni támogatást élvezők	11,4	54,4%
nem élvezők	9,6	45,5%

Mint várható, itt is az idős, elesett csoport volt az, amelyik a leginkább rákényszerült arra, hogy az ismeretlenbe ugorjon. Az ő informáltsági szintjük 41.9%-os, míg az "atipikus-átlagos" csoporté 62.9% volt.

A kényszeralkalmazkodás foka végül megítélhető a foglalkozási szerkezet változását illusztráló 3.3.9. ábráról is. Az elbocsájtottaknak 56.3% változtatott foglalkozást az elhelyezkedés során.² A nem fizikaiak egynegyede állt munkásnak, s leginkább az idős-elesett csoportban nagy számban megtalálható meősok és árukezelők kényszerültek foglalkoztatásváltásra: a meősok 10.3%-a, az árukezelők (raktáros, csomagoló, stb.) 13.3 %-a tudott elhelyezkedni foglalkozásváltás nélkül. Az ábrából az is kiolvasható, hogy az első elhelyezkedést követően, a felvétel időpontjáig eltelt négy évben, a foglalkozási szerkezet ismét a korábbi állapot felé kezdett mozogni, ami ugyancsak a változások egy részének kényszerű jellege emellett szól.









¹ Sajátos mesterséges skáláról lévén szó, nem tudunk az interaktív hatások kiszűrésére alkalmas módszert használni. Dichotóm változók esetében az átlagok közötti különbségek szignifikanciáját, intervallum-szintű változók esetében a korreláció szignifikanciáját vizsgáltuk. F illetve R 95%-os mrgbízhatósági szintje fölött beszélünk érdemleges összefüggésről.

² Ha a FEOR első három számjegye által meghatározott foglalkozásokat tekintjük, akkor a foglalkozásváltoztatók aránya 63.2%.

Foglalkozási csoportok szerinti összetétel változása az
újra elhelyezkedő dolgozók körében



Jelmagyarázat:

-  Fémipari szakmához kapcsolódó foglalkozás
-  Egyéb ipari, építőipari szolgáltatási szakmához kapcs.f.
-  Mezős fizikai foglalkozású
-  Raktáros, darus, csomagoló, egyéb árukezelő fogl..
-  Segédmunkás
-  Műszaki ügyintéző
-  Gazdasági ügyintéző
-  Adminisztratív

A régi és új munkahely összehasonlítása

Felmérésünk során megkértük az érintetteket, osztályozzák különböző szempontok szerint az elbocsátás előtti és utáni munkahelyeiket. A 3.3.10. sz. tábla az osztályzatok alapján készített összehasonlítás eredményét tartalmazza. Látható, hogy az elbocsátottak összeségében kb. ugyanolyannak ítélték új munkahelyüket, mint a régét. A mérleg egyedül a Rábánál közismerten jó munkakörülmények ill. az előmenetel értékelésénél billen a romlás irányába és a legnagyobb javulás, érthető módon, a vezetés értékelésénél volt tapasztalható. A vélemények legjobban a fizetések összehasonlításánál polarizálódtak, de itt is valamivel többen voltak azok, akiknek javult, mint akiknek romlott a kereseti helyzete.

Ha ezeket az értékeléseket ismét néhány külföldi adataihoz hasonlítjuk, (3.3. 11. táblázat) úgy tűnik, a győri elbocsátottak jobban jártak, mint a D.M. Hart által megkérdezett északi-tengeri olajbányászok vagy a nagy válság idején ill. után elbocsátott amerikai munkások (Lubin, Du Pre Lumpkin); kb. ugyanúgy, mint a W.W. Daniel által bemutatott woolwich-i gépipari dolgozók és rosszabbul, mint a Firestone gumigyár brentfordi munkásai (Carmichael-Cook).

Az elbocsájtás előtti és utáni munkahely összehasonlítása

Jellemző	Jobb	ugyan- olyan	rosz- szabb	rosszabb/ jobb
Fizetés	37,8	32,2	30,0	0,79
Emberi kapcsolatok	22,9	54,1	22,9	1,00
Munkarend	23,0	55,7	21,3	0,92
Előmenetel	29,2	47,2	23,6	1,23
Vezetés	38,8	41,1	20,3	0,52
Munkakörülmények	23,6	45,0	31,4	1,33
Bejárás	20,5	64,6	14,8	0,72
A munka	24,6	50,9	24,6	1,00
Összeségében	27,6	48,8	23,6	0,85

Egyszóval nem állítható, hogy a győri munkások minőségileg jobb helyzetben lettek volna, mint azok az angol vagy amerikai elbocsájtottak, akiknek esetenként óriási munkanélküliség mellett kellett állást találniuk. A gyors elhelyezkedés kényszere, a kereslet és kínálat közötti strukturális eltérések lényegében eltüntették azt az előnyt, amely a munkaerő iránti globális túlkeresletből fakadt. Az összehasonlítás, melyre ezt az állításunkat alapozzuk, természetesen illusztratív érvényű, de arra rámutat, hogy a teljes foglalkoztatottság és komoly munkaerőhiány önmagában nem feltétlenül teremt minőségileg kedvezőbb feltételeket az elbocsájtott munkások számára.

Az újraelhelyezkedés adataiban azonban nem ez a legfigyelemreméltóbb, hanem az, amit a 3.3.12. táblázat mutat.

Mindenekelőtt kiderül, hogy az atipikus-átlagos csoport tagjai, akik a Vagongyárban viszonylag kedvezőbb pozícióban voltak, a munka tartalma, körülményei és bére vonatkozásában is sokat veszítettek. Még inkább igaz ez az idős-elesett csoport tagjaira, akik távolabbra, sokkal rosszabb munkakörülmények közé kénytelenek járni kedvezőtlenebb munkabeosztásban, hogy ott számukra terhesebb munkát végezzenek, a korábbiánál is perspektívátlanabb állásban. (Bérük nem csökkent, de tudjuk, hogy már a Vagongyárban sem volt magas...) Az ő esetükben tehát tovább folytatódott a lecsúszás már régen megkezdődött folyamata.

A fiatalok minden vonatkozásban inkább emelkedésként, mint lecsúzásként élték meg a kényszerű munkahelyváltogatást. Am a mobilitásra való nagyobb hajlandóságuk illetve a beilleszkedésre való korlátozott képességük végül is náluk is újrateremlni látszik azt a helyzetet, ami elbocsájtásukban a főszerepet játszotta. Közel egyharmad részük három éven belül már kilépett az új munkahelyéről, ami fenyegető jel, ha meggondoljuk, hogy náluk éppen a munkakörök illetve munkahelyek közötti gyors mozgás, a beilleszkedés zökkenő képzették a kockázati tényezők legjellegzetesebb csoportját.

3.3.11. táblázat

Az elbocsájtott munkások régi és új munkahelyeinek
összehasonlítása különböző esettanulmányokban

Eset	Ismerv	Az új munkahelyek a régi- hez viszonyítva jobb u. olyan, rosszabb		
Győr (1979)	Bérek	38	32	30
	Személyes kapcsolatok	23	54	23
	Munkarend	23	56	21
	Előrejutási lehetőség	29	47	24
	Vezetők	39	41	20
	Munkakörülmények	24	45	31
	Munkába járás	20	65	15
	A végzett munka	25	51	24
	Mindent egybevetve	28	49	24
Carminel -Cook (1981)	Bérek	27	32	41
	Munkakörülmények	70	20	11
	Munkába járás	48	35	17
	Munkarend	33	46	21
	A végzett munka	47	33	19
	Mindent egybevetve	69	22	19
Hart, D. M. (1979)	Bérek			
	Vezetők			47
	Művezetők, műszakiak			74
	Irodisták			44
	Szakmunkások			50
	Betanított és segédmunkások			84
	45 év alattiak			54
	45 év felettiak			80
Thomas-Madigan	Mindent egybevetve			62
Lubin, I. (1929)	Bérek	20	29	51
Du Pre Lumpkin (1934)	Bérek	15	11	74
Daniel, W. (1972)	Mindent egybevetve	38	13	49

Ha most visszpergetjük az újraelhelyezkedésre vonatkozó adatokat, - az idős-elesett csoport lassan, nehezen talált a korábbinál sokkal rosszabb állást, a fiatalok viszonylag könnyen egy jobbat, de azt hamar el is veszítették - ismét az a hasonlóság sejlik fel, ami e csoportokat a "hosszú távú" illetve "visszaeső" munkanélküli alaptípusaihoz fűzi. Természetesen a győri elbocsájtottak sem "hosszú távú" sem visszaeső munkanélkülivé nem váltak - szerencsére - de aligha

tévedünk nagyot, ha azt állítjuk, hogy az elbocsájtás nem megoldotta, csak reflektorfénybe állította a sorsukat, amely - sok tízezer társukéval együtt - ma bizonytalanabb mint valaha is volt.

3.3.12. táblázat

Az új és a régi munkahely összehasonlítása (rosszabb/jobb hányadosok),¹ valamint az új munkahelyükről kilépettek aránya rétegenként

	T I P I K U S			
	idős	fiatal csal.	fiatal	ATI- PIKUS
Kereset	,86	,58	,45	2,00
Emberi kapcsolatok	,94	1,00	,83	1,22
Munkarend	1,32	,87	,50	1,19
Előmenetel	1,67	,65	,86	1,27
Vezetők	,73	,68	,46	,66
Munkakörülmények	3,18	,90	,90	1,72
Bejárás	2,00	,77	,62	1,00
A munka maga	1,82	,66	,43	1,38
A munkahelyéről 1983-ig kilépett %	11,3	26,9	34,5	8,8

ÖSSZEFOGLALÁS

Az állásbiztonság megrendülése a legnagyobb horderejű pozitív változás, amely ma a magyar munkaerőpiacon végbemehet. A munkahelyek eltérő biztonsága, a biztos és perspektivikus munkahelyekért kialakuló verseny a munkaerő racionális allokációjának szükséges - bár nem elégséges - feltétele. Am az állásbiztonság megrendülése természetesen nagy horderejű negatív változás is, legalábbis akkora, mint az ingyenes állami lakásjuttatás, a magasszínvonalú ingyenes orvosi ellátás, az árstabilitás, vagy a munkás élethez méltó nyugdíjak (stb.) megrendülése.

Mint minden nagy horderejű és küszöbön álló változás esetében e kérdésben is megosztott a közvélemény - az álláspontok az egyértelmű igenléstől a merev elutasításig, komor vagy kaján jóslatoktól a "Nem lesz és punctum!"-ig terjednek. Írásunknak nem célja jóslatokba bocsájtkozni, annál is kevésbé, mert véleményünk szerint hogy van-e (lesz-e) munkanélküliség, szabad értelmezés kérdése.

¹/A "rosszabb/jobb" hányados értéke egy, ha ugyanannyian értékelték rosszabbnak új munkahelyüket, mint ahányan jobbnak; kisebb egynél, ha többen értékelték jobbnak. Az egynél nagyobb értékek tehát összességében romlást, az egynél kisebbek javulást jeleznek.

Azt jóformán senki sem tagadja, hogy ha 1/ a munkaerő foglalkoztatásról a vállalatok a költség és haszon egybevetésével döntenek, akkor ez egyszerre vezet a felvételi szelekciós kritériumok szigorításához, valamint a munkaerő lekötésének veszteségesse válásakor, annak elbocsájtásához. 2/ A szelektív munkaerőpiacról nem csak a veszteséges gazdasági tevékenységek, hanem a legkevesbé termelékeny társadalmi csoportok is folyamatosan kiszekelődnek. 3/ A munkaerőpiacnak sűrűsödése és mobilitási korlátai vannak, 4/ ha ez így van, akkor a legkevesbé termelékeny társadalmi csoportok tagjainak egy része mindig munka nélkül van, még akkor is, ha a népesség túlnyomó része számára az elhelyezkedés vagy az állás megtartása nem jelent nagy problémát. Az inkább rejtett, mint nyílt vita voltaképp nem is e körül forog, hanem azon, hogy deklarálja-e (munkanélküli segély bevezetésével) a politikai vezetés a teljes foglalkoztatottság vívmányának feladását.

Világosan kell látni - s esettanulmányunk egyik fő eredményének tartjuk, hogy e tételhez illusztrációként szolgálhat -, hogy a politikai vezetés *önbeteljesítő prófécia*k között választhat. Ha azt mondja, "nincs szükség segély bevezetésére, mert munkanélküliség nem lesz" - akkor tényleg nem lesz munkanélküliség, mert a legkevesbé termelékeny rétegek foglalkoztatását ekkor továbbra is a munkaviszony köré szervezett jövedelemelosztás keretei között lehet csak biztosítani;¹ mert a teljes foglalkoztatás és a nyugalom fenntartása olyan erőfeszítést követel a helyi politikai és közigazgatási apparátustól, hogy nem engedhetik meg az üzleti szellemű vállalati munkaügyi gyakorlat általánossá válását; és persze azért sem, mert az esetleg mégis munka nélkül maradókat nem tekintik munkanélkülinek. Ha viszont a politikai vezetés leveszi a teljes foglalkoztatás terhét a vállalatok és helyi apparátusok válláról, segélyek, szociális foglalkoztatás, stb. bevezetésével, akkor ez önmagában is hozzájárul a munkanélküliség kialakulásához, mert a vállalatokat racionálisabb munkaügyi politikára bátorítja; a helyi apparátusokat nem kényszeríti az ilyesfajta munkaügyi gyakorlat elfojtására; a munkavállalók számára pedig alternatívát nyit, és sokakat ösztönöz arra, hogy képzettségüknek nem megfelelő állások elfogadása, hirtelen és megfontolatlan munkahelyválasztás helyett regisztrált munkanélküli státuszát válasszák.

Az egyes számú önbeteljesítő próféciairól nincs mit mondanunk. Úgy gondoljuk, hogy amíg "a teljes foglalkoztatás az állam feladata" felkiáltással a megyei és városi pártbizottságokat illetve tanácsokat terheli a felelősség azért, hogy elbocsájtottakat "álláshoz juttassák" - amire nem lehetnek képesek - "a népgazdasági érdekeknek megfelelő helyre irányítsák őket" - amire még kevésbé lehetnek képesek -, fenntartsák a politikai nyugalmat - ami a munkaügyi konfliktusok tompítására hivatott intézmények hiányában nem testreszabott feladat - stb, addig nem csak a teljes

¹/Itt eltekinthetünk a demográfiai okokból és/vagy a gazdaság korlátozott abszorpciós képességéből adódó szovjet vagy jugoszláv típusú munkanélküliségtől.

foglalkoztatás fog fennmaradni,¹ hanem a rugalmatlanságnak és kontraszelekciónak mechanizmusoknak az a rendszere is, melyet a tanulmányban jellemezni próbáltunk. S természetesen kivételes esemény marad az olyasfajta racionalizálási akció is, mint a vagongyári. (Lásd a kohászat és bányászat racionalizálását a piacgazdaságokban és nálunk; a VÁEV felszámolása körül huzavonát; stb.) A munkáltató kezdeményezte mobilitás intenzitása Magyarországon ma, a jólismert változások után is nagyságrendekkel marad alatta a piacgazdaságokban szokásosnak, még akkor is, ha figyelmüket csakis a nagyvállalatokra korlátozzuk. Az NSZK-ban az 1000 főnél több munkást foglalkoztató vállalatok dolgozóinak évente átlagosan 2.8%-át bocsájtják el, ami azt jelenti, hogy egy Rába méretű nyugatnémet cég átlagosan évente 572 főt küld el.² Az átlagosat, a mindennapit képviseli az az eset, ha minden akkora nagyvállalat, minden évben végrehajt, egy az 1979. évi vagongyárhoz hasonló akciót.

Magyarországon továbbra is hiányoznak a komoly fordulat intézményi feltételei. Munkanélküli segélyről csak akkor beszélhetünk, ha bárki, aki állást keres, de bizonyos földrajzi illetve szakmai "közelségben" nem talál, folyamodhat érte - ilyen értelemben tehát az 1987-ig bevezetett magyar "segélyek" nem tekinthetők annak, ezek nem vették le a helyi politikusok és közigazgatás - közvetítésükkel pedig a vállalatok - válláról a teljes foglalkoztatásért viselt terheket.

Érdemi változást e téren az hozhat, ha a jövedelemelosztás, szociálpolitika, vagy akár pl. a lakossági hitelezés jelenlegi - még mindig a teljes munkaidős munkavállalás köré épített - rendszerét olyan másik váltja fel, amelyben a részmunkaidős vagy ideiglenes foglalkoztatás, a magángazdasági tevékenység, a munkanélküli segély, a szociális foglalkoztatás, a (választható) közmunkák alternatívái a mainál sokkal hangsúlyosabban megjelennek. Ez egyszerre bátorítaná a vállalatokat és a helyi szerveket a gazdaságossági megfontolások előtérbe helyezésére és mérsékelné valamelyest egy szelektív munkaerőpiac kártételeit. Ezek az intézmények azonban nem irodák mélyén, jóakarató hivatalnokok és tisztességes kutatók áldásos munkálkodása eredményeképpen, hanem a nyilvánosság, az érdekegyeztetés fórumain folyó politikai harc során alakulhatnak ki.

A véleményeltérések napvilágra kerülése, egy-egy nézőpont intézményes képviselése nemcsak azért fontos, hogy a racionálisabban működő munkaerőpiac előtt simábbá váljon az út, s a belőle fakadó politikai feszültség kulturált formában levezetődhessék, hanem azért is, hogy ne történhessen meg senkivel sem, ami a lassan mégiscsak előrehaladó munkaerőpiaci alakulás első áldozataival történt.

"Ez a fájó. Semmi más. Abszolút semmi. Ez a fájó, hogy miért nem adtak, vagy ajánlottak, és az, hogy az

¹/A teljes foglalkoztatottság természetesen veszélybe kerülhet demográfiai okokból is a jelenlegi gazdasági válság elhúzódása esetén - kivált 1990 és 95 között. A teljes foglalkoztatottságot tendenciaszerűen biztosító gazdasági és politikai motívumok azonban fennmaradnak.

²/Falke, J.: Kündigungspraxis und Kündigungsschutz, 15.1., idézi Bosch (1984, 18. 1.)

embernek az erkölcsiben mért tettek ekkora kárt, csorbát. Ezt írja fel valahová, ezt juttassa el, mert mi még nem léptünk ebben sehova se, semerre se, még nem léptünk ebben sehová se, semerre se, még egy tapodtat se. Az a fájó, hogy hol voltak azok az emberek, akiknek jogában állt volna ezt a kérdést megkérdezni, mikor gyün kifelé. "Uram, magát mért küldték el? "Ezt mér nem kérdezték meg? Mint mondják, most is lesznek ilyen átcsoportosítások, ha ezt államilag, törvényileg engedik, ez rendben van, ezt tudomásul kell venni, és tudomásul is vesszük, csak az embereket úgy nézzék meg, hogy emberiesen, ahogy az ember megérdemli, ne ilyen barbár módra, ahogyan eztet megcsinálták az első lépésnél. Nem jól csinálták!"(E 44)

Budapest-Győr 1986.

FÜGGELEKEK

1.sz. függelék

Adatlap

1. Szervezeti azonosító
2. Sorszám
3. FEOR jelzőszám
4. Bérforma
5. Nem
6. Elbocsájtás utáni munkahely (szektor): Állami Vállalat
Szövetkezet
Költségvetés
Ismeretlen
7. Elbocsájtás utáni munkahely (ágazat) : Építőipar
Iparvállalat
Állami Gazdaság
Kereskedelem
Szállítás
Szolgáltatás
Közüzem
Államigazg. tömeg-
szervszerv, egyéb
Ismeretlen

8. Földrajzi mobilitás

<u>Lakóhely</u>		<u>Elb. utáni munkahely</u>
Győr	-	Győr
vidék	-	Győr
Győr	-	vidék
vidék	-	vidék (azonos)
vidék	-	vidék (nem azonos)
vidék	-	ismeretlen
Győr	-	ismeretlen

ismeretlen

9. Születési év
10. Alapbér
11. Kilépés időpontja
12. Éves kereset 1978-ban
13. Ledolgozott napok száma 1978-ban
14. 1978. évi részesedés
15. 1978. évi jutalom
16. 1979. évi részesedés
17. 1979. évi jutalom
18. Új vállalathoz való belépés időpontja

2.sz. függelék

A függelékben az elbocsájtottakkal felvett kérdőívet mutatjuk be. A kérdőív 29-31 kérdéseire adott válaszokat magnetofonnal rögzítettük. További kiegészítést jelentett a kérdezőbiztosok rövid jelentése, melyben a kérdezett személyiségére, életkörülményeire vonatkozó benyomásaikat foglalták össze.

A kitűntetettekkel ugyanezt a kérdőívet vettük fel. Kimaradtak a /20., 20/c, és 28-32 kérdések. A Vagongyárból 1979 után önként kilépett kiváló dolgozóknak feltettük a 20/b és 21 kérdéseket, értelemszerű módosításokkal. A rövid interjúban az elbocsájtások okaira, lefolyására, hatására, értékelésére vonatkozó kérdéseket tettünk fel.

A kérdezés munkájában a szerzők mellett résztvettek: Szigeti Károly, Lázár Piroska, Honvári János, Barsainé Pálmai Éva, Juhász Kornélia, Szabó Sándorné, Boda Dorottya, Teremy Róbert, Lantos Csaba, Mányoki Dénes, Bodnár Ottó.

MAGYAR TUDOMÁNYOS AKADÉMIA
Közgazdaságtudományi Intézet

K É R D Ő Í V

Munkaerőgazdálkodás, munkaerőmozgás Győr-Sopron
megyében - A "Gazdaságunk szervezeti rendszere"
országos kiemelt kutatási főirány keretében folyó
vizsgálat

1 9 8 2 .

Tisztelt Megkérdezett!

A Magyar Tudományos Akadémia Közgazdaságtudományi Intézetének munkatársai Győr-Sopron megyében kutatást végeznek a munkaerő-politikával, a munkaerőpiac működésével kapcsolatban. E kutatás keretében megvizsgáljuk a RÁBA Magyar Vagon- és Gépgyár 1979-es "létszámfelülvizsgálatát" is. Szeretnénk hű és igaz képet kapni az elbocsájtások okairól, lefolyásáról és következményeiről. Ezért kötelességünk megkérdezni és meghallgatni azokat, akiknek a vállalat felmondott.

E kérdőívben olyan kérdéseket teszünk fel, amelyek az Ön eddigi életpályájával, munkahelyeivel, törekvéseivel, a Vagongyárból való távozásával és újbóli elhelyezkedésével kapcsolatosak. A válaszadás természetesen önkéntes. Az elkészült kérdőíveket kizárólag tudományos célra, kizárólag a kutatás munkatársai használhatják fel. Munkák befejeztével - kívánságára - tájékoztatjuk Önt a vizsgálat eredményeiről.

Kérjük, hogy pontos, tárgyyszerű válaszaival segítse kutatásunkat.

Tisztelettel:

Dr. Fazekas Károly
tudományos munkatárs

dr. Köllő János
tudományos munkatárs

Címünk: MTA Közgazdaságtudományi Intézet
Budapest, XI. Budaörsi út 45.

Tel: 850-777

1 Kérjük sorolja fel, hogy általános iskolai tanulmányainak befejezésekor kikkel élt egy családban! (Közös lakásban, költségeiket legalább részben közösen fedezve)

Rokonsági fok/édes- anyám,nő- vérem,stb/	Iskolai végzett- sége	Foglalkozása /akkor/	Munkahelye /akkor/
---	-----------------------------	-------------------------	-----------------------

2. Kikkel él Ön jelenleg egy családban?

Rokonsági fok	Iskolai végz.	Élet- kora	Főfoglalko- zása	Munkahelye	Átlagos havi jö- vedelme /kb./*
------------------	------------------	---------------	---------------------	------------	--

válaszadó					

*Megjegyzés: Az átlagos havi jövedelemnél csak a munkaviszonyból származó jövedelmet kell beszámítani.

3. Kérjük, sorolja fel, hogy hány évesek, mivel foglalkoznak az Ön testvérei /ha vannak/ jelenleg!

Testvérek	Életkor	Iskolai végz.	Foglalkozás	Munkahely
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Most az Ön lakáskörülményeire vonatkozó kérdéseket tesszünk fel.

4. Milyen jogcímen él a lakásban?

- nem lakásban él
- főbérlet
- társbérlet
- albérlet, ágybérlet
- tulajdonos
- családtag
- egyéb, éspedig:.....

/5-9. csak önálló lakással rendelkezők és családtagok válaszoljanak! /

5. Hány lakószoba tartozik a lakáshoz? Hányan laknak benne?

szobák:..... szoba félszoba

lakók:felnőtt..... gyermek

6. Tartozik-e a lakáshoz telek?

- nem
- igen, kb.....n.öl.

7. A lakás komfortja:

- | | |
|---------------------|-------------|
| - folyóvizes konyha | van - nincs |
| - fürdőszoba | van - nincs |
| - angol WC | van - nincs |
| - állandó meleg víz | van - nincs |
| - központi fűtés | van - nincs |

8. Milyen módon jutott a lakáshoz? Mikor?

- nincs önálló lakása
- tanácsi kiutalással
- örökölte
- szövetkezeti kiutalással
- csere útján /ráfizetés nélkül/
- csere útján /ráfizetéssel/
- építette
- vásárolta
- szolgálati lakás a-nál

9. Támogatta-e valamelyik munkahelye a lakáshoz jutásban, ha igen, melyik és milyen módon /hitel, bérleti jelölés, szociális lakás, fuvar, építőanyag stb./

.....

10. Építkeznek-e jelenleg?

- nem

- igen.....óta

11. Van-e a család /az Ön/ birtokában?

-gépkocsi van - nincsóta

-hétvégi telek van - nincsóta

-hétvégi ház van - nincsóta

-megművelhető föld

/zártkert, gyümölcsös, van - nincsóta

ház körüli kert/

12. Van-e a családnak a dolgozó családtagok keresetén kívül más jövedelmi forrása?

- nincs

- nincs, de az élelem egy részét a ház körül megtermeljük

- van, és pedig

aki végzi

a tevékenység

rendszeresség

.....

13. Hogyan látja, az Ön /Önök/ megélhetésében milyen szerepet játszik a mellékjövedelem?

- semmilyen - kiegészítő szerepe van - fontos szerepe van

14. Segített-e /segít-e jelenleg/ az Önök /Ön/ megélhetésében, anyagi boldogulásában a rokonság? Ha igen, ez miben nyilvánul /t/ meg?

.....

15. Kérjük, jelölje meg csillaggal, hogy az alább felsorolt kiadások esetében ön milyen mértékű rokoni támogatásra számíthat?

Semmilyen nem túl komoly meghatározó

Építkezés, lakás-
 vásárlás, csere

Tartós fogyasztá-
 si cikk vásárlása

Folyó fogyasztás

Nincs rokonság:

MOST EDDIGI MUNKAHELYEIVEL KAPCSOLATOS KÉRDÉSEK!

16. Most arra kérjük, a kérdező segítségével töltsse ki az alábbi "oszlopokat" Ezek a kitöltés után azt fogják megmutatni, melyik évben, milyen volt az Ön családi állapota, lakáshelyzete, mi volt a foglalkozása, voltak-e gyermekei stb.

év	A *	B *	C	D	E *	F *	G *
82							
80							
75							
70							
65							
60							

Jelmagyarázat:

- A, Iskolák
- B, Tanfolyam
- C, Munkahely
- D, Foglalkozás
- E, Családi állapot
- F, Gyermekek
- G, Lakás

Csak a *-gal jelölt oszlopok töltendőek ki.

17. Kérjük, sorolja fel, milyen vállalatoknál, milyen munkakörökben dolgozott eddig.

[illegible]

A RÁBÁN belüli munkakör-változások is beírandók!

18. Most arra kérjük, hogy az iskolában szokásos módon osztályozza le néhány munkahelyét. /Ezeket kérdező jelölje ki. /Az 1 és 3 közé eső osztályzatok azt fejezzék ki, mennyire volt Ön elégedett az adott munkahellyel, az adott szeipontból

Munkahelyek	R-1	R	R+1	J	P
Fizetéssel					
Az emberi kapcsolatokkal a munkarenddel					
Az előmeneteli lehetőségekkel					
A vezetési stílussal a munkakörülményekkel					
A munkabajárás körülményeivel					
a munkával, amit végzett					

19. A fenti táblázat "p" oszlopában hasonló módon jelölje meg, melyik tényező mennyire fontos az Ön számára!

Minél fontosabb, annál magasabb /1 és 3 közé eső/ osztályzatot adjon.

Térjünk rá azokra a kérdésekre, amelyek a Vagongyári elbocsájtásokkal és az Ön újbóli elhelyezkedésével kapcsolatosak!

20. Milyen elhelyezkedési lehetőségeket ismert akkor, amikor megtudta, hogy a Vagongyár felkészül mondani Önnek?

- semmilyen elhelyezkedési lehetőséget nem ismertem
- egy ilyen helyet ismertem
- több olyan helyet is ismertem, ahová el tudtam volna helyezkedni.

20/b. Milyen elhelyezkedési lehetőségeket ismert akkor, felmondó levelét kézhez kapta?

- semmilyen elhelyezkedési lehetőséget nem ismertem
- egy ilyen lehetőséget ismertem
- több olyan munkahelyet is ismertem, ahová el tudtam volna helyezkedni.

20/c. A felmondólevél kézhez kapása előtt hány nappal szerzett tudomást a vállalat felmondási szándékáról?

- nem volt róla tudomása

21. Milyen munkahelyeket ajánlott fel Önnek a vállalat?

- a vállalatban belül: -----

- a vállalatban kívül: -----

22. Milyen munkahelyeket keresett meg, mielőtt belépett új munkahelyére:

Közvetlenül

A tanácsai munkaerő
közvetítésen keresztül

23. Milyen módon ismerte meg új munkahelyét, kitől hallott róla?

- már korábban is dolgozott ott
- ott dolgozó ismerőstől, rokontól
- vagongyári kollégától
- egyéb ismerőstől, rokontól
- hirdetés útján
- a Vagongyár ajánlotta fel
- a munkaközvetítő iroda ajánlotta fel
- egyéb úton, éspedig:

24. Milyen mértékben ismerte új munkahelyét a belépés időpontjában?

	pontosan	nagyjából	alig	nem ismer- tem
Várható keresetet				
a végzendő munkát				
a munkatársakat				
a vezetőket				
a munkarendet				
a munkahelyi léghőmérsékletet				
a munkabajárás körülményeit				

25. Összesen hány munkahelyet keresett fel személyesen, telefonon vagy levélben?

-----munkahelyet

26. Új munkahelyen kb. mennyi volt az órabére-----Ft/óra
havibére-----Ft/óra

Nem emlékszik: havi keresete -----Ft/hó

27. A Vagongyárhoz viszonyítva mennyit keresett új munkahelyén?

- többet
- kevesebbet
- kb. ugyanannyit

28. Tett-e kísérletet Vagongyári munkaviszonyának fenntartására?

- nem
- igen

Mely szervhez fordult?

- szakszervezethez
- a munkaügyi döntőbizottsághoz
- a munkaügyi bírósághoz
- a pártszervezethez
- a KISZ szervezethez
- személyesen valamely vezetőhöz
- egyéb szervhez vagy személyhez

29. Mivel indokolta a vállalat az Ön elbocsájtását?

30. Közrejátszottak-e Ön szerint más szempontok is? Ha igen, mifélek?

31. Származott-e valamilyen hátránya a Rábától való elbocsájtásából?

32. Amennyiben elköltözött 1979 óta milyen szerepet játszott ebben a Rábától való elbocsájtása?

- nem költözött el
- ki akart kerülni a régi lakótársak köréből
- egyéb szempontok, éspedig:

33. Volt-e a múltban olyan betegsége, amelyik hosszabb ideig tartó egészségkárosodást okozott?

- nem volt
- igen.....-tól.....-ig

34. Kényszerült-e a múltban egészségi okok miatt eredeti szakmájának, beosztásának elhagyására?

- nem
- igenben.....miatt
.....beosztásból.....
.....beosztásba kerültem.

35. Ön szerint mi a legfontosabb ahhoz, hogy az ember a munkáját kedvvel végezhesse? Válassza ki a kérdező által átadott csomagból azt az öt kártyát, amelyekben a legfontosabb tényezők szerepelnek!

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13

36. Legvégül átadunk önnek 32 kártyát. Ezekre egy-egy olyan életcél, dolog, állapot, érzés van felírva, amelyet az emberek fontosnak szoktak tartani. Válasszon ki közülük tizet, amelyek Ön szerint a legjobban tükrözik, hogy: Mi a legfontosabb ahhoz, hogy az ember az életben boldog lehessen. Mi az, aminek a hiányát nagyon megsínyli az ember? Válogasson körültekintően, ha elkészült, adja át a kiválasztott kártyákat a kérdezőnek.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17
18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 32

KÖSZÖNJÜK FIGYELMÉT ÉS SEGÍTŐKÉSZSÉGÉT!

3.sz. függelék

Az egyes foglalkozási csoportok összetétele a FEOR 1-3. számjele szerint

Foglalkozási csoport	FEOR 1-3. számjel
Fémipari szakmához kapcsolódó foglalkozás	100-109
Egyéb ipari, építőipari, szállítási, szolgáltatói szakmához kapcsolódó foglalkozások	110-127, 129-179
Üzemi kisegítő foglalkozások MEOS	128
Raktár, darus, csomagoló, egyéb árukezelő	180-182
Segédmunkás	190-196
Műszaki ügyintéző	200-215
Gazdasági ügyintéző	220-279
Ügyviteli foglalkozások	280-289

4. sz. függelék

A kérdőívből valamint a kérdezőbiztosok jelentéseiből származó információk az elbocsájtás előtt vagy alatt hosszabb ideig tartó betegségben szenvedő személyekről.

- (003): Férfi, 39 éves, elvált, 16 év gyakorlati idővel, *meős*. Asztmás megbetegedése miatt nem vállalhat fizikai munkát.
- (005): Férfi, 34 éves *raktáros*, nőtlen, 15 év gyakorlati idővel.
1978-ban jelentkező, egy hónapig tartó fulladásos betegség miatt hegesztő beosztásból raktáros beosztásba került.
- (007): Nő, 46 éves *meős*, házas, két gyerekkel, 16 év gyakorlati idővel.
Ekcéma miatt betanított munkás beosztásból bórdíszműves majd *meős* beosztásba került.
- (011): Nő, 45 éves *meős*, férjezett, két gyerekkel, 9 év gyakorlati idővel. Gyermekekora óta állandóan betegeskedett (szívizomgyulladás, ízületi bántalmak). Emiatt nehéz fizikai munkára alkalmatlan.
- (012): Férfi, 52 éves *raktáros*, nős, egy gyerek, 26 év gyakorlati idővel.
1978 januárjában üzemi baleset (bokazúródás) miatt betanított lakatos beosztásból raktáros beosztásba került.
- (016): Férfi, 51 éves *autószerelő*, nős 3 gyermekkel, 21 év gyakorlati idővel.
1979-ben jelentkező idegrendszeri problémák. Az interjú készítése idején is kezelés alatt állt.
- (035): Nő, 49 éves portás, férjezett, egy gyerekkel, 19 év gyakorlati idővel.
Ekcéma, szívinfarktusveszély, ideggyengeség. 1962-ben megbetegedett, leszálalékolták, így gépről liftkezelői beosztásba került 1963-tól 1970-ig. 1970-71-ben takarító, ismét megbetegedett, 35%-os rokkant 1971-72-ben. 1972-től portásként dolgozott mivel az orvosok csak portási munkára engedték.
- (036): Nő, 37 éves, *meős*, férjezett, egy gyerek, 5 év gyakorlati idővel.
Közvetlenül (kb. fél évvel) az elbocsájtás előtt hasműtéten esett át, 1 hónapig volt kórházban. Ezután csak könnyebb munkát végezhetett, csak kisebb alkatrészeket *meőz*hatott. Az interjú alatt többször elsírta magát.
- (037): Nő, 45 éves, *adminisztrátor*, férjezett, 19 év gyakorlati idővel.
1965-től 50%-os látáscsökkenés egyik szemére. Ezért 65-ben tekerőslő beosztásból adminisztrátor beosztásba került. Egyéb: Apja vagongyári munkás volt. Amikor meghalt, valaki a temetésén megígérte neki a Vagongyárból, hogy segítenek rajta. Erre otthagyja az állását (felszolgáló volt) és jelentkezett a Vagongyárban, ahol elmondása szerint dűrván elzavarták. 5 hónapig állás nélkül volt, míg egy ismerőse a városi

- tanácsról betette a gyárba.
- (044): Férfi, 54 éves *meós*, nő, egy gyerekkel, 28 év gyakorlati idővel.
1967-től ma is kiújuló gyomorfekélye van, ezért 67-ben orvosi javaslatra *marós* beosztásból *meós* beosztásba került.
- (045): Nő, 40 éves *raktáros*, férjezett, egy gyerekkel, 1 év gyakorlati idővel.
1972-től 82-ig epeműtét, köldöksérv, 72-ben betegségei miatt csoportvezetői beosztásból *rendész* beosztásba került.
- (055): Nő, 22 éves *kézbessítő*, hajadon, 3 év gyakorlati idővel.
1972-ben elűtötte a busz, 9 napig eszméletlen volt, 4 hónapig kórházban kezelték, majd 80%-os rokkant lett. Egyéb: Azt mondja azért tették ki, mert megtudták, hogy a nagymamája 810 Ft-ot kap útána. Szerinte ez családi pótlék, de nem tudja miért jár neki, hiszen már 25 éves. Görcsösen próbálja bizonyítani, hogy szellemileg egészséges, csupán baleseti rokkant, akinek ezen az alapon járna pénz. Nagyszülei halála után (ők nevelték) a szülei nyakán maradt, akik szerint a megoldás az lenne, ha végleg és teljesen leszázalékolnák, ami ellen éppen ő hadakozik. Hónapok óta munka és jövedelem nélkül van. Most abban reménykedik, hogy egy ismerőse beteszi egy édességboltba eladónak 1800 Ft fizetéssel. Ismerve a helyzetét és az idegállapotát erre reális esélye nincs.
- (067): Férfi, 57 éves, *köszörűs*, nő, második házasság, egy gyerekkel, 17 év gyakorlati idővel.
1960-61 motorbaleset. Az elbocsájtás után portásként helyezkedett el.
- (072): Férfi, 41 éves, *könyvkötő*, nő két gyermekkel, 11 év gyakorlati idővel.
Örökölt igen erős halláscsökkenés. A kérdéseket csak olvasás után értette meg.
- (073): Nő, 49 éves, *meós*, férjezett, két gyermekkel, 16 év gyakorlati idővel.
1966-tól máig szívritmuszavarok, ezért 1966-ban *darus* beosztásból *meós* beosztásba került.
- (084): Férfi, 56 éves, *meós*, nő, három gyermekkel, 11 év gyakorlati idővel.
Nagyot hall. 1978-ban a térde megrándult, nem tud sokáig állni, mert "összecsuklik a térde, nem bírja a tartós állást". Többször, több évig volt internált, ez megviselte az idegrendszerét. Tagadta, hogy egészségi állapota kihatott volna az elbocsájtásra, szerinte azt politikai múltjának köszönheti.
- (085): Nő, 40 éves, *takarítónő*, férjezett, egy gyermekkel, 23 év gyakorlati idővel.
1976-tól magas vérnyomás, ma is. Nem bírja a zajt. Emiatt *kézbessítői* beosztásból *takarítói* beosztásba került.
- (087): Nő, 34 éves, *darus*, férjezett három gyermekkel, 12 év gyakorlati idővel.
1977-79 között üzemi baleset miatt beteg. Emiatt 1979-ben *darus* beosztásból *raktárkiadó* beosztásba került. A kért személy az elbocsájtást egyértelműen

az üzemi balesetnek tulajdonította. "Rámszakadt a daru teteje, megműtötték a lábamat, nem akartam többé darura ülni és a felajánlott sorjázó lakatos beosztást nem fogadtam el."

- (090): Férfi, 27 éves, *meós*, második házasság, 1 gyermekkel, 2 év gyakorlati idővel.
1976-ban bokatörés miatt lakatos beosztásból *meós* beosztásba került.
- (099): Nő, 47 éves, *meós*, második házasság, két gyermekkel, 12 év gyakorlati idővel.
Érzelmileg nagyon megviselte az elbocsájtás, a dereka a munkája miatt ment tönkre, "a műhelybe befűjt a szél, télen a hó". Az orvos helyezte át a *meóba*. Nemrég próbálkozott visszakerülni, már a helye is megvolt, de a munkágyőn elutasították avval, hogy nem vesznek olyan embert vissza, akit egyszer már elbocsájtottak. Az elbocsájtást egyértelműen betegségének tulajdonította.
- (104): Nő, 57 éves, *darus*, férjezett két gyermekkel. 35 év gyakorlati idővel!!
1978-ban üzemi baleset miatt eltörött a lába, 8 hónapig volt táppénzen. Az elbocsájtást üzemi balesetének tulajdonítja, jelenleg takarítónő.
- (105): Nő, 36 éves, *rendész*, férjezett, két gyermekkel, 13 év gyakorlati idővel.
1966-tól ma is epilepsziában szenved. Emiatt 1970-ben takarítónői beosztásból *rendész* beosztásba került. Állandó orvosi felügyelet alatt áll, hetente kell felülvizsgálatra járnia, sőt gyerekeit is hetente kell idegorvosi kezelésre vinnie. Az elbocsájtást betegségének tulajdonítja, már előtte sem akarták elfogadni az orvosi felülvizsgálatokról szóló igazolásokat.
- (106): Férfi, 38 éves, *géplakatos*, második házasság, három gyermekkel, 1 év gyakorlati idővel (össz. 14 év).
1950-től bal szemére vak.
- (109): Férfi, 44 éves, *meós*, nőtlen 5 év gyakorlati idővel.
1963-tól 72-ig ideggyengeség miatt nem dolgozott. 1974-ben ideggyengeség miatt a kisalföldi Gépgyárból, ahol mint esztergályos dolgozott, kikerült és *meósnak* a Vagongyárba lépett be.
- (114): Férfi, 38 éves, *meós*, nős két gyermekkel, 19 év gyakorlati idővel.
1972-ben a rossz munkakörülmények miatt gerincsérvet kapott és autószerelői beosztásból *meós* beosztásba került.
- (120): Nő, 38 éves, *segédmunkás*, elvált, két gyermekkel, 11 év gyakorlati idővel.
1973-75 között több műtéten esett keresztül. Ezek miatt 1976-ban darukezelői beosztásból *segédmunkás* beosztásba került. Az elbocsájtást egyértelműen betegségének tulajdonítja. Jelenleg portás. Rossz anyagi körülmények között él, beteges, idős szüleit is gondozza.
- (129): Férfi, 49 éves, *kőműves*, második házasság, két gyermekkel, 7 év gyakorlati idővel.
Gerincbetegsége először 3-4 napig tartott, azóta évenként visszatért. Az elbocsájtást betegségének

- tulajdonítja. Jelenleg is ágyban fekvő beteg. Egyik fia szellemi fogyatékos, intézetben nevelik. Lakásuk végtelenül elhanyagolt, szegényes, piszkos.
- (133): Nő, 43 éves, *betanított munkás*, férjezett, két gyermekkel. Az elbocsájtás idején kb. 4 hétig betegállományban volt. A 2. hét közepén kapta meg a felmondását. Felülvizsgálatra volt berendelve az üzemi orvoshoz, akkor hívták le az üzembe és közölték vele.
- (140): Nő, 27 éves, *takarító*, hajadon. Az elbocsájtás előtt többször volt betegállományban. 1978-ban két hétig 1979-ben 2 hónapig. A kérdőív kitöltése során csak az egymondatos kérdésekre tudott válaszolni. A kérdezett személy édesanyja elmondta, hogy az elbocsájtás a lányt nagyon megviselte. Több munkahelyet is néztek neki, de sehol sem vették fel. Végül egy gyógyszertárba felvették takarítónak, de addigra idegállapota annyira megromlott, hogy néhány nap múlva alkalmatlanság miatt elbocsájtották. Ezután elvitte a lányt orvoshoz, aki nem tudott mást csinálni, mint lerokkantisította.
- (144): Férfi, 39 éves, *meős*, nős két gyermekkel, 21 év gyakorlati idővel. 1963-ban tüdőgyulladás miatt esztergályos beosztásból *meős* beosztásba került. A felvétel idején is betegállományban van, neki ment kocsival egy fának, combnyaktörést és térdcsonttörést szenvedett, most is csak feküdni tud.
- (142): Nő, 33 éves, *takarítónő*, hajadon, 11 év gyakorlati idővel. A kérdezett személy felkérő levelünktől teljesen megrémült, nem mert otthon maradni, a szomszédba menekült. Szülei halála után egyedül maradt egy kis falusi házban. A testvére "szeretetházba" akarja küldeni, azt hitte azzal van kapcsolatban a levél. Az elbocsájtás teljesen összetörte, elvesztette a talajt a lába alól, idegileg összeomlott. Ráadásul akkor halt meg az édesanyja is.
- (150): Férfi, 53 éves, *meős*, elvált, két gyermekkel, 27 év gyakorlati idővel. 1973-ban gyomorfekély miatt esztergályos beosztásból *meős* beosztásba került. Egyéb: Az élettől már semmit, családi tűzhelyet, melegséget nem remél. Többször mondta, számára már csak a halál jöhet megváltásként. A lakás, ahol él, rendkívül szegényes. Mindenből csak egy; egy asztal, egy szék, egy ágy, velünk is állva beszélt, mert nem volt a konyhában másik szék. Az asztalra újságpapírt terített, hogy a kosztól megvédje azt. Felesége, gyerekei régen elhagyták már. Arra, hogy mégiscsak vár valakit csak annyi utalt, hogy tart füstszűrős Kossuthot a vendégeknek, maga csak a füstszűrőtlen szivogatja. Az elbocsátás volt az utolsó pofon az életben. Most vén korára újból segédmunkát kell végeznie. Gyűlöli a festéket, amivel dokgozik. A kérdezőben égből pottyant Messiást látott, aki visszahívja, esetleg jobb lakást utal ki neki.
- (158): Nő, 47 éves, *betanított munkás*, férjezett, három

- gyermekkel, 11 év gyakorlati idővel.
1966-tól 83-ig fekély daganat.
- (159): Nő, 25 éves, *meős*, elvált 4 év gyakorlati idővel.
Nem sokkal az elbocsájtás előtt operálták és ezért könnyebb munkára volt helyezve.
- (160): Férfi, 36 éves, *meős*, nő, 1 gyermekkel, 4 év gyakorlati idővel.
1980-ban gyomorműtété volt, ezért nagyon fontos számára a munkarend. A Rábánál egészségügyi problémáit nem vették figyelembe, ezért távozni is akart. A felesége is sokat betegeskedett 82-től súlyos szívbeteg. Kifejezetten rossz anyagi körülmények között élnek.
- (165): Nő, 42 éves, *laboráns*, második házasság, 1 gyermekkel, 22 év gyakorlati idővel.
1965-től jelenleg is asztmás. Nem tudott három műszakba járni. Az elbocsájtást a betegségének tulajdonítja.
- (169): Nő, 42 éves, *meős*, férjezett, két gyermekkel, 7 év gyakorlati idővel.
1965-től - jelenleg is - munkahelyi zaj nyomán keletkezett halláskárosodás. 1972-ben halláskárosodás miatt szövő beosztásból a Rábába, *meős* beosztásba került.
- (171): Férfi, 48 éves, *meős*, nő két gyermekkel 21 év gyakorlati idővel.
1959-ben lábtörés miatt öntödei beosztásból *meős* beosztásba került. Szellemileg elmaradott gyerek, rendkívül rossz lakás- és anyagi körülmények.
- (175): Nő, 21 éves, *betanított munkás*, második házasság, 1 gyermekkel, 1 év gyakorlati idővel.
Egy kellemetlen vele született, nehezen gyógyítható bőrbetegségben szenved, amelyik egy-egy hónapra kiújul.
- (176): Férfi, 41 éves, *lakatos*, háromszor elvált 3 gyermekkel, 23 év gyakorlati idővel.
1973-ban ekcéma miatt orvosi javaslatra marós beosztásból raktáros beosztásba került.
- (204): Férfi, 28 éves, *technológus*, nő 1 gyermekkel, 9 év gyakorlati idővel.
1972-ben üzemi baleset miatt gépbeállító beosztásból *meős* beosztásba került.
- (205): Férfi, 35 éves, *időellemző*, nő, 1 gyermekkel, 3 év gyakorlati idővel.
1976-ban mellhártyavizenyő, tüdőgyulladás miatt több hónapig volt betegállományba. Betegségekre hajlamos, gyenge fizikumú.
- (213): Férfi, 36 éves, *műszaki rajzoló*, nő 2 gyermekkel, 17 év gyakorlati idővel.
Elbocsájtás előtt 79-ben operálták, 3 hónapig beteg volt.
- (229): Nő, 45 éves, *gyors és gépirónő*, férjezett 1 gyermekkel, 10 év gyakorlati idővel.
1962-től, ma is, trombózis és műteti sérv. Rossz egészségi állapota miatt elbocsájtása után munkát nem vállalt.
- (242): Férfi, 37 éves, *tervezőmérnök*, elvált, 1 gyermekkel, 17 év gyakorlati idővel.
Már az elbocsájtás előtt is többször volt

- ideggyógyászati kezelés alatt. Egy alkalommal két hétig kórházban is volt. Ma is nagyon rossz idegállapotban, nagyon szegényes körülmények között él.
- (245): Férfi, 51 éves, *időelemző*, nős 1 gyermekkel, 29 év gyakorlati idővel.
1961-től beteg a tüdeje, gyomorfekélye van, gyomorvérzés. (1961-ig a RÁBA ETO-ban futbalista, néhányszor válogatott is). Amikor megkapta a felmondási papírt, szívinfarktust kapott, kórházba szállították, a kórházi zárójelentéssel "bizonyította", hogy majdnem belehalt. Azóta sem tud megnyugodni.
- (246): Nő, 54 éves, *üzemi őrnök*, férjezett, 1 gyermekkel, 9 év gyakorlati idővel.
1978-ban kéztörés miatt 3 hónapig volt beteg. Korkedvezményrel 53 éves korában nyugdíjazták.
- (249): Férfi, 51 éves, *programozó*, nős, 2 gyermekkel, 3 év gyakorlati idővel.
1955-ben a Vagongyárban lakatosként dolgozott, amikor egy üzemi baleset során a daru összenyomta. 15 törést szenvedett. Három hónapig eszméletlen volt. Kórházba került, kb. 1 évig, betegállományban volt. A kérdezett személy szerint az elbocsájtásban közrejátszott, hogy a balesete miatt ma is haragszanak rá.
- (268): Férfi, 45 éves, *üzemi technikus*, nős 1 gyermekkel 2 év gyakorlati idővel.
1976-tól máig pajzsmirigy túltengés. Betegsége miatt 1978-ban szerelői beosztásból üzemtechnikusi beosztásba került. A kérdezett személy elmondta, hogy ő nagyon érzékeny idegrendszerű, összetört lelkileg, szinte sírt, amikor történt a dolog. Betegsége miatt a felajánlott motorszerelői állást nem fogadhatta el, ezért bocsájtották el.
- (280): Férfi, 35 éves, *normás*, nős 2 gyermekkel, 19 év gyakorlati idővel.
1974-75-ben beteg volt. Emiatt 75-ben marós beosztásból mérős majd normás beosztásba került.
- (293): Nő, 45 éves, *gyártáselőkészítő*, férjezett, 3 gyermekkel, 20 év gyakorlati idővel.
1966-ban vese- és epeműtét miatt tekerceselő beosztásból "egyéb szellemi" beosztásba került.
- (298): Nő, 45 éves, *raktáros*, férjezett, 1 gyermekkel, 15 év gyakorlati idővel.
1964-ben elkezdett tüdőgyulladás miatt raktáros beosztásból rajztáros beosztásba került. 40%-os rokkant lett. Betegsége miatt az elbocsájtás után csak 4 órás munkát vállalt, majd azt is otthagytta.
- (302): Nő, 45 éves, *programozó*, férjezett 1 gyermekkel, 29 év gyakorlati idővel.
1977-ben veseműtét alatt három hónapig volt beteg.
- (307): Nő, 50 éves, *rajztáros*, férjezett, 2 gyermekkel, 4 év gyakorlati idővel.
4 trombózis, epekö, magas vérnyomás, az egész hátgerinc elmeszesedése, a lábában erős fájdalom, Két kilónál többet nem emelhet, mert szívkoszorúér elmeszesedése van. Munkavállalását többször is hosszabb időre meg kellett szakítania, nemcsak saját, de a családban előforduló

betegségek miatt is. A lánya veseelégtelenségben szenved, a fia pedig egy autóbaleset nyomán, amikor a hugáék meghaltak, maradandó gerincsérülést szenvedett. A Vagongyári rajztárosi munkakör megfelelt adottságainak, azt remélte, hogy saját erőből meg tudja a nyugdíjat szerezni. Ezt a lehetőséget rombolta szét az elbocsájtás. Az elbocsájtás után már nem tudott munkát vállalni, és erre ma már reális esélye nincs.

(308): Férfi, 33 éves, *műszaki technikus*, nőt, 2 gyermekkel, 5 év gyakorlati idővel.
1979-ben látóideggyulladás.

(310): Férfi, 27 éves, *szekesztő*, nőtlen 8 év gyakorlati idővel. 1975-ben ekcéma miatt szakmunkás beosztásból szerkesztői beosztásba került.

(318): Nő, 24 éves, *programozó*, férjezett, 4 év gyakorlati idővel.

Az elbocsájtást megelőző hónapokban jött ki a kórházból, ahol a hatodik hónapban elvetélt. Kb. 7-8 hetet volt betegállományban.

(328): Nő, 28 éves, *számlaelőőr*, hajadon 4 év gyakorlati idővel.

A kérdezett szerint elbocsájtásra idegi eredetű betegsége miatt került sor. Az elbocsájtás után munkaképtelen lett, lerokkantisították. Idősebb testvére szellemileg és testileg fogyatékos. Edesanyja meghalt, édesapja, akit 1956 után a Rábától elbocsájtottak és a pártból kizártak, nyugdíjas. A kérdezett az elbocsájtást követően hosszú kórházi kezelésen esett át, idegileg ma is kimerült, önbizalma nincs. A lakás és a környezet igen szegényes életvitelről árulkodik.

5.sz. függelék

Az elbocsájtottak és kitüntetettek háztartásainak
vagyon helyzetére utaló adatok, rétegenként

<u>Egy főre eső jövedelem</u>	Elbocsájtott	Kitüntetett
(Ft/hó)		
Saját háztartásban élő családok	2371	2945
Saját háztartásban élő gyermek- telen házaspárok	3747	4716
Egyedülállók	2765	4500
Nem saját háztartásban élők	2367	2413
<u>Lakásviszonyok</u>		
Albérletben, társbérletben, munkásszálláson élők az egyedülállók százalékában	15,4	-
Albérletben, társbérletben, mun- kásszálláson élő családok (%)	5,0	0,7
Laksűrűség (fő/szoba) az önálló lakással rendelkezőknél	1,65	1,56
Szobaszám	2,27	2,39
Három vagy több szobás lakás az összes lakás százalékában	36,4	44,1
Egy szobás lakás az összes lakás százalékában	13,3	2,8
<u>Egyéb</u>		
Gépkocsival rendelkező háztartások		
-munkások (%)	28,3	51,1
-nem fizikaiak (%)	53,2	71,9
Hétvégi telekkel rendelkező háztartások		
-munkások (%)	6,3	17,1
-nem fizikaiak (%)	15,3	35,9
Hétvégi házzal rendelkező ház- tartások		
-munkások (%)	6,3	4,7
-nem fizikaiak (%)	8,1	25,0

6. sz. függelék

A faktorelemzés eredményei

A következőkben a faktorelemzés első lépését (főkomponenselemzés, varimax rotációval) mutatjuk be. Az elemzés során csak azokat a rizikófaktorokat hagytuk el, amelyek más változókból előállíthatók (pl. szolgálati idő relatív hossza) vagy amelyek előfordulási gyakorisága rendkívül kicsi (pl. tanfolyamok), ezért mindenképp önálló faktorként jelennének meg. Nem törekedtünk viszont arra, hogy az egymással erősen korrelált változók egyikét elhagyva csökkentsük a faktorok számát - úgy találtuk, hogy az elemzés így is kielégítő képet ad a változók kapcsolatáról. Az elemzés következő faktormátrixhoz kommunalitásokhoz valamint eigen-értékéhez és magyarázó erőkhöz vezet.

Változó	Kommuna- litás	Fak- tor	Eigen- érték	Variancia %	Kumulált %
Minta (elb/kit)	,66182	1	4,81720	17,2	17,2
Neme	,67483	2	2,70447	9,7	26,9
Kisgyerek	,77463	3	2,11510	7,6	34,4
Allománycsop.	,72859	4	1,55419	5,6	40,0
Rokonai támog.	,41896	5	1,50169	5,4	45,3
Alárendelt k.	,66664	6	1,38542	4,9	50,3
Rossz lakás	,53527	7	1,28004	4,6	54,9
Hitelt kapott	,65953	8	1,17010	4,2	59,0
Immobil	,57203	9	1,11023	4,0	63,0
Szegény	,57984	10	1,00719	3,6	66,6
Mellékmunka	,91175				
2. gazd. jöv.	,92174				
Nem önálló	,56254				
Lecsúszás	,49757				
Marginalizál.	,73905				
Betegség 1.	,77738				
Betegség 2.	,58427				
Betegség 3.	,72325				
Most jött	,74622				
Szolg. idő	,72201				
Életkor	,84837				
Elb. esély	,73284				
Relatív bér	,67210				
Értékek	,43688				
Mvállalói att.	,49038				
Vándormadár	,42370				
Gyak. idő	,81763				
Belső mozgás	,76583				

Rotált faktormátrix:

	Faktor 1	Faktor 2	Faktor 3	Faktor 4	Faktor 5
Minta	,28799	,34498	,23378	-,09603	,37365
Neme	,11546	,07018	,03649	-,11042	,51751
Kisgyerek	,18808	-,06599	-,02823	,01200	,23164
Állománycsop.	,08985	,00009	-,14989	-,09921	<u>,74045</u>
Rokoni támog.	<u>,62273</u>	-,05977	-,02416	-,03796	,00630
Alárendelt k.	,03041	,07388	-,01250	-,07251	-,06163
Rossz lakás	-,06119	,27171	,09278	-,13754	-,10921
Hitelt kapott	-,02044	-,04403	-,00367	-,07989	-,15141
Immobil	-,08427	-,04849	-,04450	,02450	-,21377
Szegény	,37063	,04697	,05369	,01497	-,08206
Mellékmunka	-,01804	-,05980	-,01236	<u>,94955</u>	-,06470
2. gazd. jöv.	-,01613	-,05652	-,03168	<u>,94296</u>	-,12812
Nem önálló	<u>,51274</u>	,07161	-,13044	,01188	-,10750
Lecsúszás	-,07277	,19619	,29511	,10423	,04844
Marginalizál.	,04590	-,14812	,06787	-,01012	-,04367
Betegség 1.	-,08620	-,02608	<u>,86955</u>	-,08413	,00768
Betegség 2.	-,03399	-,01397	<u>,74288</u>	,02625	-,06460
Betegség 3.	-,01471	-,04253	<u>,82528</u>	,00167	-,01777
Most jött	,13070	<u>,83497</u>	,00446	-,14891	,05797
Szolg. idő	<u>-,60750</u>	-,55009	-,06194	,04674	-,18217
Életkor	<u>-,80454</u>	-,39843	,09308	-,00560	-,11708
Elb. esély	,05946	,09758	-,00488	-,9412	<u>,78226</u>
Relatív bér	-,07868	-,03100	-,14318	,01744	-,21829
Értékek	,36787	,09494	,06764	-,12202	,08103
Mvállalói att.	-,06102	,06540	,12289	,00429	,13254
Vándormadár	,06665	<u>,59229</u>	-,05546	,11056	-,05553
Gyak. idő	<u>-,78470</u>	-,40029	,10038	-,05914	-,13291
Belső mozgás	,31242	<u>,77065</u>	-,05083	-,11890	,10376

	aktor 6	Faktor 7	Faktor 8	Faktor 9	Faktor 10
Minta	,39476	,16197	,15945	,15683	,15584
Neme	,21284	,02371	,02219	<u>-,56508</u>	,09778
Kisgyerek	,24366	-,01794	,04387	<u>,78585</u>	-,03366
Állománycs.	-,21406	,02059	,28802	,09722	-,03593
Rokoni támog.	,11101	,04779	,09164	,01759	-,04699
Alárendelt k.	,04875	,79465	-,00784	-,06134	,11566
Rossz lakás	-,12306	,17449	,02153	,44917	<u>,41283</u>
Hitelt kapott	-,19978	-,02824	-,11509	,15998	<u>-,74047</u>
Immobil	<u>,66410</u>	,19347	,18139	-,05379	-,00671
Szegény	,00339	-,23930	-,02986	,30673	<u>,52742</u>
Mellékmunka	-,02286	-,00526	,02731	-,00343	,02346
2. gazd. jöv.	-,03181	-,09434	,02881	,01566	,02676
Nem önálló	-,16556	,26073	-,16433	-,26638	,26918
Lecsúszás	,19429	,02477	<u>,56119</u>	,00420	,01311
Marginalizál.	-,06684	-,00672	<u>,83549</u>	,03060	,06991
Betegség 1.	,07138	-,00418	,01398	-,02529	,00796
Betegség 2.	-,02963	,14316	,03574	,03065	,05105
Betegség 3.	,06815	-,04943	,18067	-,00241	-,00936
Most jött	,04009	-,01278	-,00733	-,03383	,05863
Szolg. idő	-,00684	-,05112	,00342	-,01575	-,09071
Életkor	,02939	,00503	,05482	-,09854	-,07958
Elb. esély	,08702	,08463	-,27858	,01315	,08036
Relatív bér	-,06132	<u>-,74475</u>	-,01944	-,09275	,17060
Értékek	<u>,49480</u>	-,12706	-,02061	,05836	-,04125
Mvállalói att.	<u>,56504</u>	,00545	-,16558	,10379	,30364
Vándormadár	,08127	,09192	-,18088	-,00307	,04773
Gyak. idő	,04710	,00061	,03824	-,07420	-,03500
Belső mozgás	-,03959	,01448	,21174	-,00554	-,01393

Ennek alapján az alább felsorolt faktorokat képezhetjük; feltüntetve a bennük résztvevő változók faktorsúlyát.

1. Életkor-anyagi önállóság

Életkor	-0,805
Gyakorlati idő	-0,785
Rokoni támogatás	0,623
Szolgálati idő	-0,610
Nincs önálló háztartása	0,513

2. Felfokozott mobilitás, beilleszkedési nehézségek	
Három évnél rövidebb szolgálat	0,835
Belső mozgások intenzitása	0,770
Külső mozgás intenzitása (munkahelyváltogatás)	0,592
3. Egészségi állapot	
Hosszantartó betegség	0,869
Munkakörváltozás betegség miatt	0,825
Baleset, idegi károsodás	0,743
4. Másodlagos jövedelmek	
Másodlagos tevékenység	0,950
Másodlagos jövedelmek	0,943
5. Objektív veszélyeztetettség	
Elbocsájtási esély	0,782
Állománycsoport szerinti hovátartozás	0,740
6. Habitus	
Apjához képest emelkedett-e	0,664
Értékrendje	0,500
Munkavállalói attitűdje	0,565
7. Önkimélő teljesítményvisszatartásban való érdekelttség	
Alárendelt szerep a keresők között	0,795
Relatív bér	-0,745
8. Tört életút	
Lecsúszás a foglalkozási hierarchiában	0,561
Marginlizálódás a Rábában	0,835
9. Kisgyermek	
Kisgyermek	0,786
10. Anyagi gondok	
Nem kapott lakáshitelt	-0,741
Alacsony jövedelem	0,527
Zsúfolt lakás	0,412

Az egyes faktorok magyarázó ereje a már közölt adatokból megítélhető. További információkkal szolgálnak a MINTA változó (0=kitüntetett, 1=elbocsájtott) faktorsúlyai. Ezt a változót egyik faktorhoz sem sorolhatjuk, ami megerősíti, hogy az itt jelzett változócsoporthoz mindegyike befolyásolja a munkások elbocsájtására illetve kitüntetésre történő kiválogatását. A faktorsúlyból megítélhető az egyes változócsoporthoz befolyásának mértéke is.

7.sz.függelék

A két tesztben választható értékek listája:
32 értékes teszt

- Barátok, társak, emberek bizalma, szeretete elismerés, megbecsülés
- Örömmel végzett munka alkotómunka, élethivatás gyerekek, gyermekáldás
- Tiszta lelkiismeret
- Jó munkahelyi légkör
- Családi boldogság, szeretteink egészsége, boldogulása
- Szerelem
- Egészség, erő, munkabírási, erős idegrendszer
- Kényelmes, egészséges, jól felszerelt lakás, családi ház
- Hatalom, vezető pozíció, társadalmi rang
- Rend, nyugalom, béke
- A művészi élmény, a zene, az irodalom, a szépség
- A felkészültségektől, konfliktusoktól, gondoktól, mentes élet
- Tanulási lehetőség, diploma, jó szakma
- Sport, mozgás, hobby
- Függetlenség, szabadság, az, hogy az ember maga dönthessen sorsáról
- Egy eszme amiben hinni lehet
- A haza, a szülőföld, a nemzeti hagyományok
- Létebiztonság, biztonság
- Belső harmónia, lelki béke
- Anyagi jólét, anyagi gondoktól mentes élet
- Az, hogy az ember megtalálja helyét a társadalomban
- Társadalmi igazságosság, törvényesség, demokrácia, az emberi jogok tiszteletben tartása
- Lehetőség arra, hogy az ember komoly és kitartó munkával előbbre jusson, vigye valamire
- Sok szabadidő
- Önbizalom, jó fellépés
- Jó külső megjelenés, jó testalkat, szép arcvonások
- Jó értelmi képességek, okosság, szaktudás
- Az a tudat, hogy az ember hasznos és fontos munkát végez
- A megfelelő származás, az, hogy az ember jó eséllyel induljon az életbe
- Az eredmény, a siker

13 értékes teszt

- A jó fizetés, jó kereseti lehetőség
- A túlórázás, a szabadnapos munka lehetősége
- Könnyű, kellemes munka
- Nyugodt feszültségektől mentes munka
- Jó kapcsolat a munkatársak között
- Jó kapcsolat a közvetlen vezetőkkel
- Ne kelljen sokat utazni a munkahelyre és vissza
- Korszerűen felszerelt munkahely, érdekes technika
- Változatos, önálló munka
- Felsőbb vezetők figyelme, elismerése
- Jó előmeneteli lehetőség
- Egy, legfeljebb két műszakos munkarend
- Megbecsülés, erkölcsi elismerés

8.sz. függelék

Magyar Vagon és Gépgyár

T.

10113-21313-210402-90-0

F. Gy-né

Tárgy: Munkaviszony megszűnése

Értesítjük, hogy a vállalattal 1962. év július hó 18. napjától fennálló munkaviszonyát 1979. év március hó 27. napjától számított 40 nap felmondási idővel 1979. év május hó 5 napjára a Munka Törvénykönyve 26 paragrafus /1/ bekezdése alapján felmondjuk, mivel a vállalat a létszámát csökkenti jövedelmezőség és a termelékenység fokozása érdekében. A munkát úgy szervezzük át, hogy kevesebb létszámmal oldjuk meg a feladatokat. Ennek következtében az Ön munkája feleslegessé vált.

A felmondási idő alatt a Kollektív Szerződés 31.2. pontja alapján 40 napra 1979. év március hó 27. napjától 1979. év május hó 5. napjáig a munka alól felmentjük.

Az 1979 év március hó 26. napjáig munkában eltöltött időre, a felmondási időre, valamint a folyó évben Önt megillető szabadság idejére járó munkabérét, a munkakönyvét és a munkavállalói igazolási lapját felveheti.

Amennyiben a felmondást sérelmesnek tartja, a Munka Törvénykönyve Végrehajtási rendeletének 107 §-a/1/b pontja alapján a jelen értesítés kézhezvételétől számított 15 napon belül panasszal fordulhat a Vállalat Munkaügyi Döntőbizottságához.

Győr, 1979. év márc. hó 14. nap

olvashatatlan aláírás
.....
munkáltató

Eredetét átvettem:

F. Gy-né
.....
munkavállaló

1979. év. III. hó 26. nap.

IRODALOMJEGYZÉK

- Bosch, G. /1984/: Job protection in West Germany, Papers for the VIIIth Conference of the International Working Party on Labour Market Segmentation, Budapest (kézirat). /1984/
- Carmichael, C.L. - Cook, L.M. /1981/: Redundancy, re-employment and the tyre industry, Manpower Services Commission, Sheffield.
- Daniel, W.W. /1972/: Whatever happened to the workers in Woolwich?
A survey of redundancies in South-East London, PEP, London
- Daniel, W.W. /1974/: A national survey of the unemployed, London, PEP Broadsheet No. 546.
- Deaton, D. /n.évsz./: The cyclical behaviour of labour input, Coventry, University of Warwick, Industrial Relations Research Unit
- Deaton, D. - Turk, J. /1980/: Skill Shortages and labour hoarding University of Warwick, Coventry, (kézirat).
- Du Pre Lumpkin, K. /1934/: Shutdowns in the Connecticut Valley, Northampton, Massachussets.
- Fazekas Károly /1980/: Intenzív termékváltás és terjeszkedés, A "Vállalati magatartás, vállalati környezet" c. kötetben (Szerkesztette: Tardos Márton) Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó.
- Ferge Zsuzsa /1986/: Fejezetek a magyar szegénypolitika köréből, Magvető.
- Gábor R. István /1979/: Relatív bérszínvonal - ösztönzés - munkaerő-kinálat I.-II. rész, Pénzügyi szemle 8-9 és 11. sz.
- Gábor R. István - Galasi Péter /1981/: A "második" gazdaság, Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó.
- Hankiss Elemér - Füstös László - Manchin Róbert /1983/: Az életcélok szerepe az emberek életében, MTA Szociológiai Kutató Intézet
- Hart, D.M. /1979/: The RDL (North Sea) Case studies and implications for manpower policy, Manpower Services Commission.
- Hershey, R. /1972/: Effects of Anticipated Job Loss on Employee Behaviour, Journal of Applied Psychology, Vol. LVI, No. 3., 273-275.
- Jahoda, M. /n.évsz./: The Impact of Unemployment in the 1930's and 1970's, A Charles Lecture (kézirat).

- Jahoda, M. - Lazasfeld, P - Zeisel, H. /1933/:
Die Arbeitslosen von Marienthal, Wien.
- Klecka, R.W. /1975/: Discriminant Analysis,
in.: SPSS User's Guide, McGraw-Hill.
- Kornai János /1980/: A hiány,
Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó.
- Köllő János /1980/: Üzem a munkaerőpiacon, munkaerőpiac az
üzemben,
MTA Közgazdaságtudományi Intézet.
- Losonczy Ágnes /1977/: Az életmód az időben a tárgyakban és az
értékekben,
Gondolat.
- Lubin, I. /1929/: The absorption of the unemployed by
american industry,
The Brookings Institution.
- Martin, R. - Fryer, R.H. /1973/:
Redimdamcy and Paternalist Capitalism,
Allen and Unwin, London
- Manyevics, J. /1985/: Labour in the USSR: Problems and
Solutions,
Progress Publishers, Moscow.
- Márkus I. /1980/: Az ismeretlen főszereplő: a
szegényparasztság,
Valóság, 4.sz.
- Merton, K.R. /1980/: Társadalomelmélet és társadalmi
struktúra,
Gondolat.
- Sengenberger, W. - Köhler, Ch. /1984/:
Policies of work force reduction and
labour market structures in the American
and German Automobile Industry,
Institut für Sozialwissenschaftliche
Forschung, München, kézirat.
- Szabó Mihály /1981/: A Győr-Sopron megyei tapasztalatok és
feladatok a munkaerő tervszerű
átcsoportosításában,
Munkaügyi Szemle I-II. Melléklet.
- Sziráczy György /1982/:
Egy belső munkaerőpiac kialakulása és
működése,
in: A munkaerőpiac szerkezete és működése
Magyarországon (szerk. Galasi P.),
Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó.
- Thomas, B - Madigan, Ch. /n.é./:
Strategy and Job Choice after Redundancy:
A Case Study in the Aircraft Industry,
Gazdaság és társadalom,
Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó.
- Weber, M. /1967/:
Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó.
- Weil, S. /1983/: Ami személyes és ami szent,
Vigilia, Budapest.

DURA LÁSZLÓ: A MUNKAHELYI GAZDASÁGI VEZETŐK ÉS A SZAKSZERVEZETI TISZTSÉGVISELŐK KÖZVELEMÉNY FORMÁLÓ MEGNYILATKOZÁSAI ÓZDI KOHÁSZATI ÜZEMEK HETI LAPJÁNAK AZ ÓZDI VASASNAK A HASÁBJAIN

"Az idő igaz,
s eldönti ami nem az"

Petőfi Sándor

A KUTATÁS INDITÉKAI, MÓDSZERE

Hosszú időn keresztül élt olyan kép a gondolkodásban, hogy a szocialista fejlődés, minden munkaképes állampolgárának biztosítja a munkavégzés lehetőségét. Sokan úgy vélték, hogy a szocialista termelési viszonyok automatikusan biztosítják a társadalmi méretű foglalkoztatottságot - a dolgozó osztályok egzisztenciális biztonságát. Ennek alapján keletkeztek az olyan sztereotípiák, amelyek a munkanélküliséget kizárólag a kapitalizmus velejárójának tekintették.

Lényegében a közhely értékű panelek a nyolcvanas évtized végén is hatnak. Ezek még ma is termékeny talajra találnak, s rendszeresen újjászületnek, illetve tovább virulnak.

1986. április 9-én a Minisztertanács Tájékoztatási Hivatalának elnöke - a kormány szóvivője - például arról beszélt, hogy "mi nem kapitalista úton haladunk, nálunk senki sem fogja bezárni a tízezres nagyüzemeket. Itt nem fogják az utcára rakni a dolgozók tíz százalékát, amint azt néhány nyugat-európai országban teszik. Nálunk senki sem marad munka nélkül és a kormányzat e tekintetben minden lépést gondosan mérlegel, s a szakszervezetekkel megtárgyal".

Ma már világosan látszik, hogy az ipari szerkezetátalakítás tervei és a hatékonyság kemény követelményei mögött megszűnő vállalatok, áthelyezett (elbocsájtott) dolgozók új társadalmi feszültségek emberi konfliktusok is rejlenek. Ennek ellenére az egyes tömegközlelési eszközök a szokatlan ellentmondások feltárása helyett, legtöbbször csak a gazdaságpolitikai döntések apologetikájára vállalkoznak. Másról sem írnak, mint, hogy remélhetőleg mihamarabb "olyan munkaerő mozgás indul meg, amely a gazdaságtalan területekről a jövedelmezőbb nagyobb értéke termelő területekre irányítja a munkaerőt". Nem szívesen beszélnek viszont arról, hogy a gazdasági kényszerek szorításában végrehajtott intézkedések, nem ritkán drámai megrázkódtatásokkal járnak együtt. A legjobb szándéku döntések gyakorta emberi sorsok ellen fordulnak, s családok százai kerülhetnek kiszolgáltatott bizonytalanságban. E kérdések tehát fokozottabb figyelmet érdemlnek és jóval nagyobb társadalmi nyilvánosságot igényelnek, mert politikánk egyik elvárható etikai imperativusza az, hogy az állampolgárok sorsát érintő intézkedések konzisztensen humanista jellegűek legyenek.

A munkaerő elbocsátások gyakorlata - ez már most is jól kitapintható - feltételezi a vállalatok kezdeményező szerepét a konfliktusok kezelése, az érdek összeütközések feloldása, ma

már elképzelhetetlen a vállalat vezetés tradicionális eszközeivel, vagy a társadalmi szervek eddig bevált mozgalmi rutinjával. A munkáltatói és munkavállalói érdekek szintetizálása - többek között - egy más minőségű információ áramlást, illetve egy *átgondoltabb tájékoztatási rendszer működtetését* feltételezi. A vállalati életet ugyanis nagyon megterheli, ha például a racionálási folyamatban érintett dolgozók pletykákból, vagy más nem hivatalos csatornákon keresztül értesülnek a készülő döntésekről. Az új helyzetben tehát felértékelődik a vállalati kollektíva korrekt és színvonalas tájékoztatása. Egyre nélkülözhetetlenebb lesz olyan tudatosan átgondolt tájékoztatási stratégia kidolgozása, amely alkalmas a *közvélemény pozitív formálására*, illetve a közhangulat befolyásolására.

Tanulmányunkban azt vizsgáltuk meg, hogy milyen minőségű és *terjedelmű információk* jutottak el az Ózdi Kohászati Üzemek (ÓKÜ) dolgozóihoz - 1986 január és 1987. április 30. között - vállalatuk sorskérdéseiről, az *ÓZDI VASAS* című üzemi lap hasábjain keresztül. Választ kerestünk arra, hogy milyen mélységben és *őszinteséggel* hozták nyilvánosságra a termékszerkezet átalakítás *foglalkoztatási* következményeit, milyen felvilágosítást adtak a várható kereseti lehetőségekről, s hogyan tájékoztatták az olvasókat a *munkavállalói érdekek szakszervezeti védelmének* realitásairól. Kutatási céljaink elérése érdekében azt a módszert választottuk, hogy a különféle vállalati fórumokról nyilvánosságra hozott sajtó tudósításokban, közleményekben, vagy interjúkban, publikációkban, valamint a vállalati gazdasági vezetők és szakszervezeti funkcionáriusok egyéb megnyilatkozásaiban megpróbáltuk nyomon követni azokat a spontán - vagy tudatosan meghatározott elemeket, amelyek közvélemény formáló erejűek.

Vizsgálódásunk egyik fontos indítéka az volt, hogy felkutassuk a vállalati vezetők és a *szakszervezeti tisztségviselők* - az üzemi lapban nyomon követhető - *emberi sorsokat* érintő valamennyi megnyilatkozását. Különleges figyelmet szenteltünk az *emberséges vezetői munkastílus* jegyeinek felidézésére, valamint a *szakszervezeti érdekvédelem* humanikus vonásainak összegyűjtésére.

A kutatás kiinduló hipotézise: a szerkezet átalakítási döntést követő, felgyorsuló munkaerőmozgást kísérő *konfliktusok* szabályozásának, *feloldásának alapfeltétele*, hogy a vállalat sorskérdéseit minél szélesebb körben nyilvánosan kezeljék. A társadalmi nyilvánosság szempontjából, az üzemi lapot a vállalati élet - *kitüntetett szerepű* - rendkívül nagyfontosságú médiumainak tekintettük. Ezt az orgánusmot azonban nem csak mint nagyhatású hírközlő eszközt vizsgáltuk meg, hanem kíváncsiak voltunk e sajtótermék "*kollektív szervező*" funkciójának teljesülésére is. Megítélésünk szerint egy üzemi laptól joggal elvárható, hogy hidat verjen a vezetők és a beosztottak, illetve a szakszervezeti testületek és a tagság közé.

Egy pillanatig sem gondoltunk arra, hogy az Ózdi Kohászban megjelenő írások megszüntethetik a helyi konfliktusokat vagy felszámolhatják azokat az *ellentmondásokat*, amelyek a hosszútávú elképzelések és a konkrét tennivalók között feszülnek. Valljuk viszont, hogy a közös gondokról-örömeikről

egyaránt közérthető nyelven publikált írások feltétlenül *humanizálhatják* a nehéz körülményeket, elviselhetőbbé tehetik az "elkerülhetetlen" bajokat. A demokratikusan és korrekt őszinteséggel működtetett tömegközlési médium *nélkülözhetetlen eszköze* lehet az olyan *munkahelyi légkör megteremtésének*, amely elősegítheti a kölcsönösen legmegfelelőbb megoldások megtalálását.

Tisztában vagyunk azzal, hogy a hetente... példányban megjelenő üzemi lap, a vállalat *sokdimenziós tájékoztatási mechanizmusának* csupán egyik eleme. A legszükségesebb információkat a vállalat magasabb beosztású vezetői, - személyre szóló tájékoztatásként - különféle közvetlen szóbeli ismertetésekből, vagy írásos dokumentumokból (körlevelek, utasítások, előterjesztések stb.) nyerhetik. Középvezetőkkel vagy a beosztottak nagyobb tömegeivel a vezetők leggyakrabban csak *verbális úton* érintkeznek. Az ilyen alkalmakat többnyire demokratikus forumnak is tekintik, miután ezek elvi lehetőséget biztosítanak a vezetői döntéseket ismertető közlemények fogadtatásának azonnali visszajelzésére. Fontos tájékoztatási alkalomnak tekinthetjük tehát a gazdaságpolitikai aktívaértékezteték-, műszaki konferenciák- termelési tanácskozások intézményét, vagy a mozgalmi szervezetek testületi üléseit-, értekezleteit-, rendezvényeit. A fórumok mással nem pótolható lehetőséget teremthetnek a vezetők és beosztottak között a személyes kontaktus-, illetve a vállalati ügyek iránt érzett pozitív emóciók kialakításában. E tájékoztatási mód legnagyobb hátránya viszont szintén a verbális jellegéből adódik. Hazánkban - történelmi okokból - a kinyomtatott betűnek, a verbális információkkal szemben, mindig is nagyobb "becsülete" volt. Feltehetően így tartják ezt Özdon is, ami minden más tájékoztatási forráshoz képest, bizonyára *felértékeli a lapban megjelenő írások információs értékét*.

Szükségesnek látszott a lap hasábjain megjelentetett hirtartalmakat összevetni a vállalati tájékoztatási rendszer egyéb csatornáin áramoltatott párhuzamos információkkal. Erre azonban nem kerülhetett sor. Az OKÜ vezérigazgatója - miután tudomást szerzett kutatási okvetetlenkedésünk szándékáról - e dolgozat szerzőjét a vállalatnál eltöltött egy napos kutakodás után "persona non grata" státusúvá nyilvántartotta Özdon. E különös körülményből kénytelen erényt kovácsolva: *vizsgálódásunk kizárólagos szintjére az Özdi Vasas című lap hasábjain megjelent információk elemzése*.

Munkánk során elsősorban (az ÁTB határozatot, illetve a kormányzati döntést ismertető MTI közlemény utáni) az 1986. júniusa és 1987. április vége között megjelent lapszámokat kívántuk megvizsgálni. Miután azonban tudomásunkra jutott, hogy az ÁTB döntés előkészítésébe az OKÜ legfelső szintű vezetőit is bevonták, szükségesnek tartottuk a néhány hónappal korábban megjelent "Özdi Vasas" lapszámait is átlapozni.

ELSŐ FEJEZET:

A MEGNYUGTATÁS SZINDRÓMÁJA

A vállalati közvélemény előzetes tájékoztatása

A vaskohászat szerkezetátalakítását meghatározó kormányzati döntés megszületése hosszú időn keresztül váratott magára. A hosszadalmas előkészítő tárgyalásokról semmiféle közlemény nem jelent meg. Informális csatornákon azonban különféle rémhírek terjedtek el, s olyan mende-mondák is szárnyra keltek, amelyek a gyár bezárását jósolták meg. A szinfalak mögött vajdó nagyformátumú döntések megszületésének valószínűs kulissza titkait, a beavatottak szűk köre féltőn birtokolta. Hivatalos megnyilatkozásaikban, - szinte kivétel nélkül - pusztán a közvélemény megnyugtatóására törekedtek.

1986. első öt hónapjában az Ózdi Kohász hasábjain megjelent fontosabb írások már a címeikkel is dagályos magabiztosságot sugalltak. "Sikeres negyedév után, feladatokban bővelkedő hónapok előtt" (április 25); "Kimagasló munkasikerek márciusban" (április 6.); "Jobb feltételek a vállalati munkához" (február 28); "Termelési sikerek" (március 7, február 7). A közvélemény megnyugtatóását szolgáló vezetői reflexek jellegzetes példájára lehettünk a január 31-i lapszám, "Ma alapozzuk a holnapot" című írásában. E cikkben a vezérigazgató címlapra tördelt fényképe alatti megjelent képszóveg pl. azt állítja, hogy az ÖKÜ "Tuljutott a mélypontra..."

A biztonságérzet erősítésének szolgálatába állították azt a tudósítást is, amelyet a párt főtitkárhelyettesének ózdi látogatásáról jelentettek meg. Az első és a harmadik oldalra tördelt terjedelmes közleményből, - a címlapon - mindössze három mondatot kurzívált a szerkesztő: "Nem véletlenül jöttem Ózdra - mondta a Központi Bizottság titkára, majd így folytatta - az itteni munkás kollektíva jelentős sikereket is magáénak mondhat, ezért megérdemli, hogy most, amikor gondokkal küzd, ne hagyjuk magára. Természetesen amit lehet, azt itt helyben kell megoldani, csakis így várhatjuk a felsőbb szervek hathatós támogatását" (1986. május 5.)

A BAZ-megyei országgyűlési képviselők - a megnyugtatósi kampányok ellenére - a kohászati vállalatok helyzetéről és perspektíváiról megszerezhető információkat nem tartották kielégítőnek. A képviselőcsoport tagjai, ózdi ülésükön - kritizálva a részükre adott információk minőségét - "naprakész", pontos és hiteles tájékoztatást igényeltek. (1986. május 23.) A kormányzati döntés előtti napokban, a helyi országgyűlési képviselők tájékoztatói igénye - az olvasók szemében is - jogos kíváncsisággá fogható fel...

Az Állami Tervbizottság kohászati határozatának megszületése előtti héten, az első oldalon megjelent főcím hírül adta, hogy "Biztató előjelek közepette" - országos kohászati értekezletet rendeztek Ózdon. E tanácskozás szónokai (az ipari miniszterhelyettes, valamint a külkereskedelmi-és pénzügyminisztérium képviselői, egytől-egyig "megnyugtató dolgokról" beszéltek. "Mindenképpen biztató a kohászat első negyedévi teljesítménye, s reményekre jogosítanak a piaci előrejelzések az elkövetkező hónapokra is. A stabilizációt jól szolgálták a kormányzati döntések, ezt erősítik majd a további

intézkedések is..." A kohászati értekezlet elnökségéről fényképet jelentettek meg: A képaláírás szerint "...az Országos Anyag-és Archivátal elnöke elismeréssel szölt a kohászat évkezdéséről s biztatónak ítélte meg a további kilátások is". (1986. május 23.)

Az év első felében napvilágot látott szakszervezeti témájú írások tartalmát és hangvételét a kiegyensúlyozott rutinszerűség jellemezte. A lapban semmiféle olyan szakszervezeti megnyilatkozást nem tudtunk felfedezni, amely az ózdi kohászat perspektíváit érintette volna. A bizonytalan jövő miatt érzett aggodalmak csupán a párt tisztségviselők nyilatkozataiban lelhetők fel. A nagyüzemi pártbizottság titkára például több alkalommal is "aláhúzta, hogy az emberek biztonságérzete kulcsfontosságú".

A szakszervezeti témájú írások között részletesen tudósítottak az iparági-, ágazati (például Pedagógusi) szakszervezetek fontosabb eseményeiről, valamint a magyar szakszervezetek XXV. Kongresszusáról. Beszámoltak az ózdi szakmaközi bizottság és a vállalati szakszervezeti bizottság változatos rendezvényeiről: nőnap, május 1., ünnepi könyvhét, "Sztahanov mozgalom jubileuma", stb.

Tárgyszerűen nyomon követhetők a VSZB testületi ülésén szereplő napirendek. Nyilvánosságra hozták a szakszervezeti bizottsági ülések helyét, idejét, illetve az egyes témakörök előterjesztőinek nevét és funkcióját is. A testület "szakszervezeti álláspontjairól" azonban többnyire bizonytalan általánosságok, karakter nélküli sztereotípiák jelentek csak meg. Például: "szöltak az idej bérpolitikai intézkedések főbb célkitűzéseiről, a kereseti források felosztásáról és felhasználásáról, s leszögezték azt is, hogy a nagyobb szakértelemmel járó és nagyobb értéket létrehozó munka magasabb anyagi és erkölcsi elismerésben kell, hogy részesüljön". (1986. március 7.)

A szocialista brigádmozgalom valóságos problémáinak feltárására sem vállalkoztak a helyi szakszervezeti tisztségviselők az üzemi lapjuk kerekete között. Semmitmondó álláspontot képviselt például az a szakszervezeti tisztségviselő, aki "mérlegkésztés"-re vállalkozott a durvahangermő szocialista brigádjainak tevékenységéről: "... az utóbbi években sokan megkongatták a vészharangot a brigádmozgalom felett, mondván: a gmk 'elszippanjtja' az embereket. Az élet azonban rácáfolt a kétkedőkre: A szocialista brigádmozgalom továbbra is betölti szerepét" (1986. február 7.)

A szocialista brigádvezetők vállalati küldötti értekezletéről szölv terjedelmes híradás szintén nem tükrözött karakteres szervezeti véleményt, sem a brigádmozgalomról, sem a kohászat jövőjéről, sem pedig a vállalat sorskérdéseiről.

A szakszervezeti mozgalom vezető tisztségviselői - a különböző pártfórumokról szölv híradásokkal ellentétben - ekkor sem ragadták meg az alkalmat, hogy öszintén beszéljenek az ÖKÜ előtt álló gondokról. A szocialista brigádmozgalomtól elvart konkrét feladatokra csak a termelési igazgatóhelyettes utalt: "a munkaversenyt eszközként tudatosan kell hasznosítani a jövőben is a feszültségpontok felszámolására, a fő feladatok megvalósítása érdekében... (a féltermék ellátási gondok megszüntetése, a készletgazdálkodás folyamatosságának

biztosítása, a műszaki mutatók javítása, a költséggazdálkodás színvonalasabbá tétele, a munkaszervezés, a technológiai - és a munkafegyelem betartás stb...). (1986. április 25.)

Néhány nappal az Állami Tervbizottság kohászati határozata meghozatala előtt, a helyi szakszervezeti vezetők tehát egy olyan szocialista brigádvezetői tanácskozási meggyűléshez adták a szakszervezeti mozgalom nevét, ahol egyoldalúan, csak a hatékonysági szempontokra összpontosítottak. Miután a vállalati szintű szakszervezeti vezetőket a kohászat sorsát meghatározó állami döntés előkészületeibe szintén bevonták, hangot adhattak volna a munkavállalói érdekeket képviselő szakszervezeti álláspontjuk hangoztatásának.

Információikat a szakszervezeti vezetők is elhallgatták, semmitmondó általánosságok ismételtetésével ők is a közvélemény megnyugtatóására törekedtek.

Az év első felében (1986. június 31-ig) megjelent írások bizonyítják, hogy az OKÜ gazdasági vezetői és szakszervezeti tisztségviselői a kohászat jövőjét meghatározó készülő állami döntésekről - annak ellenére, hogy azokról konkrét ismereteik voltak - nem tájékoztatták a vállalati közvéleményt.

Az állami döntés megismertetése szakszervezeti "segédlettel"

Az Ózdi Kohászati Üzemek életében sorsfordulót jelentő döntésről a vállalati dolgozói, egy szakszervezeti rendezvényről szóló tudósításból értesülhettek. Az OKÜ vszb-t egyrészt az ÁTB döntés készítette, hogy "szakszervezeti tisztségviselői koordinációs értekezletet" hívjon össze a társvállalatok (Dunai Vasmű, Lenin Kohászati Művek) szakszervezeti tisztségviselőinek, másrésztől viszont erre az "értekezletre" a három nagy vállalat szakszervezeti bizottságai között meglévő együttműködési szerződés keretében került sor...

A kormányhatározat megismertetésének "szakszervezeti felvezetése" mindenek előtt a közvélemény megnyugtatódsát, s a kohászati megújulás" melletti agitáció célját szolgálta. A "szakszervezeti színek" alatt felvállalt döntés ismertetés, sajátos lehetőséget teremtett arra, hogy ideológiailag "összemossa" a kohászat megtépzott presztízsének visszaállítását, az objektív gazdasági szükségszerűség követelményeivel. Ezen a fórumon a gazdasági szükségszerűségeket ideológiailag közelítették meg, míg eszmei-politikai kérdéseket technokrata módon intéztek el.

Az ÁTB határozat előzményeiről és a várható következményekről a vasas szakszervezet titkára szólt. Beszédében kifejtette, hogy a vasas szakszervezet kezdettől fogva felvállalta, és szószólója volt a kohászati gondok gyökeres rendezésének. Arról sajnos nem lehetnek - mondta - hogy a kohászat ügyeit olyan idősorokban kellett napirendre tűzni, "amikor más ágazatok - bányászat, építőipar, húsipar - is hasonló problémákkal küzd. Ezért kell nagyra értékelni, hogy a döntésben a kohász szakmák megbecsülése, elismerése is kifejeződik". (A vitában felszólalók közül többen is kifejtették, hogy a huszonegyedik órában jött a segítség(!), mert a kohász szakma presztízse az utóbbi években nagyon megkopott...). Figyelmet érdemel továbbá a vasas szakszervezet titkárának a foglalkoztatás-politikai kérdésekről elmondott

néhány megállapítása: "A tervek szerint a Borsodban üzemelő 7 nagyolvasztó közül 3 véglegesen leállítható... az SM kemencék közül több kiváltható. Várhatóan leállításra kerül az ÓKÜ-ben a század eleji technológiát konzerváló tartósor, és a nehéz fizikai munkát igénylő egyes finom sorozatok. ... A termelés volumenének csökkenése lehetővé teszi a krónikus munkaerőhiánnyal küszködő területeken a létszám feltöltését, emellett azonban a munkaerő átcsoportosítása, átképzése is szükségessé válik, s elképzelhető, hogy a megbízhatatlan, munkamorált sértő dolgozóktól is (!) megválhat a vállalat. Ezért... nagy feladat vár a szakszervezeti tisztségviselőkre, testületekre, aktivákra..." (1986. június 13.)

A struktúra átalakítás nyilvánosságra kerülésével egyidejűleg a szervezeti mozgalom első figyelemreméltó megnyilvánulásaként is értelmezhető a Borsod-megyei SZMT vezető titkáranak e fórumon elhangzott nyilatkozata: "Az ATB döntése kedvező feltételeket teremt a Kohászati Üzemek számára a kibontakozáshoz, jöllehet a döntésnek lesznek árnyoldalai is". E tanácskozás érdekvédelemre utaló egyetlen konkrét szakszervezeti álláspontját tehát nem a jelenlévő vállalati-, üzemi szintű szakszervezeti tisztségviselők, hanem a szakszervezetek megyei tanácsa nevében fogalmazták meg. Érdemes azonban tovább idézni az SZMT képviselőjében elmondott józan gondolatokat, miután azok hónapok múltával sem találtak meghallgatásra sehol sem: "A termelés csökkentése miatt felszabaduló létszám átcsoportosítása, sorsa automatikusan nem oldódik meg, ennek megoldását politikai kérdések rangján kell kezelni". (1986. június 13.)

A következő lapszámok lényegében nem vettek tudomást a vaskohászat szerkezetátalakításának ózdi következményeiről. A problémakör iránti helyi érzéketlenség egyik bionyitékát a II. kohásznapon elmondott vszb titkári ünnepi köszöntő szolgáltatta, miután a szónok a kormány döntését pusztán úgy értelmezte, mint ami "végre megfordítja a negatív tendenciákat". Életképességük bizonyítékát "az idei esztendő eddigi biztató eredményeiben" találta meg. Ugyanebben a lapszámban terjedelmes tudósítás található az Országos Magyar Bányászati és Kohászati Egyesület ózdi vaskohászatának jubileumi üléséről.

A strukturaváltás gondoljai e fórumon sem kaptak teret. A témakör mindössze úgy vetődött fel, hogy az elnök egyebek között ismertette az Állami Tervbizottság vaskohászatra vonatkozó közelmúltban hozott határozatát, "amely az elkövetkező tíz évre programot ad. (1986. június 27.)

A nyári hónapokban a szakszervezeti tevékenységről szóló híradások a rutinszerű tájékoztatás iskolapéldái is lehetnének. "A vszb-ülésről jelentjük" című kommuniké mindössze 6,5 sornyi információban adta tudtul, hogy a testületi tagok "tájékoztatást hallgattak meg az Állami Tervbizottság üléséről, s megvitatták az ÓKÜ alapvertikumának szerkezetátalakítására hozott intézkedési tervet". Majd 43 sor terjedelemben írtak arról, hogy megtárgyalták a szakszervezeti politikai tömegoktatás és tisztségviselői képzés elmúlt évi tapasztalatait és a jövő feladatait. A tájékoztatási mechanizmus és durva léptékű arány tévesztése miatt az olvasó vagy úgy gondolhatta, hogy a vszb "titkos-kabinetpolitikát"

folytat, vagy pedig a szerkezetátalakítást célzó intézkedési terv bagatell kérdés csupán. (1986. július 4.)

A kohászat jövőjét meghatározó ÁTB döntés szakszervezeti fórumokon történt nyilvánosságra hozatala - *korrekt és probléma feltáró tájékoztatás helyett* - pusztán a vállalati közvélemény megnyugtatót szolgált. A szakszervezeti tisztségviselők (az SZMT vezető titkára kivételével) csak az OKÜ gazdasági vezetői által elképzelt reményteljes jövő felvázolásának interpretálására vállalkoztak. Az objektív gazdasági folyamatokat ideológiai köntösbe öltöztették, s pusztán csak a pillanatnyi hangulati tényezők kondicionálására vállalkoztak.

A várható gondokról először őszintén

Az ÁTB döntés következményeként várható gondokról első alkalommal őszintén szó nem az Ózdi Kohászati Üzemek valamelyik fórumán fogalmazódott meg.

Az OKÜ vszb ülésével egyidejűleg tárgyalta ugyanis az ózdi városi pártbizottság a munkaerő-ellátás helyzetét, a foglalkoztatáspolitikai gondjait. Az ózdi város és térségi munkaerőfoglalkoztatási helyzetéről - kb. 500 sornyi - információ került napvilágra az OKÜ lapjában. A tudósítás - az OKÜ foglalkoztatási adatainak kivételével - sok fontos és korrekt információt nyújtott az olvasónak. Például: "mértéktartó számítások szerint Ózdon az iparban (az OKÜ intenzifikálási és racionalizálási programja nélkül!) 6-8 %-os létszámcsökkenésre lehet számítani, ami 1500-2000 főt jelent..." A térség elveszítette munkaerő megtartó képességét. Ózdról és környékéről öt év alatt 4725 fő költözött el, s a VII. ötéves terv ideje alatt - óvatos becslések szerint - ugyanilyen mértékű elvándorlási veszteséggel kell számolni. Növekvő gondot jelent a szakképzetlen-, a középiskolát végzett-, a női- és a nyugdíjas munkaerő foglalkoztatása. A jövőben gondoskodni kell szociális foglalkoztatásról. Ezen a testületi ülésen csak egyetlen jánus arcú hozzászóló mondandóját jegyezték fel: az OKÜ képviselője "egyebek között elmondta, hogy bár a racionalizálási és intenzifikálási program megvalósítása létszámcsökkentéssel jár, de a vállalat minden tisztességes dolgozó munkájára számít, s olyan programot tud felvázolni, amiért érdemes Ózdon dolgozni".

A bizakodás eufóriája

Az Ózdi Kohászati Üzemek sorsát meghatározó május végi országos döntések után a vállalat sorskérdéseivel foglalkozó első konkrét információ július közepén jelent csak meg. A nagyüzem pártbizottsága ekkor ugyanis napirendre tűzte: "az OKÜ szerkezetátalakítási programjára a vállalat VII. ötéves tervjavaslatára, a termékszerkezet korszerűsítésére, valamint a gazdálkodás hatékonyságának javítására előterjesztett "cselekvési programot".

A "cselekvési program" megkésett napvilágra kerülését a vállalat vezérigazgatója így indokolta: "Az ÁTB döntése óta viszonylag hosszú idő telt el, s ez rendkívül sok munkát, szívszűrés 'harcot' igényelt (érintett vállalatoknak, felettes irányító szervezeteknek; hatóságoknak egyaránt), ugyanakkor az

egész magyar vaskohászat létét megkérdőjelező nézetek is lábra kaphattak. Ez sokakban elbizonytalanodást keltett, nem használt a kohászszakma presztízsének". A foglalkoztatási kérdésekre áttérve a vezérigazgató ekkor még töretlen optimizmust sugárzott. A munkalehetőségek megőrzéséért aggódó közvéleményt ugyan megrendítette azzal, hogy "termelőberendezések ilyen mértékű ledállítására még nem volt példa Ózdon... bizonyos század eleji technológiát konzerváló, jelenleg veszteséget 'termelő' hengerversorok (tartó, régi drótsor, esetleg abroncssor) fokozatosan felszámolásra kerülnek ". Bizakodást és megnyugtatót keltett viszont azzal, hogy "a vállalat a felszabaduló munkaerő foglalkoztatását igyekszik megoldani, minden becsületes dolgozó munkájára számít, hiszen a jelenlegi létszámbeli munkahelyeken a létszám kiegészítése mellett a tervezett diverzifikálási program végrehajtása során létrejövő termékeink továbbfeldolgozására, a tevékenységi körök szélesítésére életre hívott új üzemek létszámgigényét is biztosítani kell". (1986. július 18.)

Ez a lapszám csekély rövidítéssel megjelentette "Az ÖKÜ jövője - ÁTB határozata tükrében" című vállalati dokumentumot. A kb. 750 soros közlemény tükörképe annak, hogy a vállalatvezetők 1986. közepén miként értelmezték az ÁTB határozat lényegét. Figyelmet érdemel az is, hogy e dokumentumban mindössze két bővített mondat terjedelemben foglalkoztak az ÖKÜ konkrét foglalkoztatási koncepciójával. Emlékeztetőül érdemes felidézni: "A foglalkoztatás-politikában a normallétszámhoz viszonyítva a tervidőszak végére 1160 fős létszám felszabadulással és foglalkoztatásának megoldásával számol a vállalat. A felszabaduló létszámból a jelenleg meglévő munkaerő-hiány pótlását és a diverzifikálási koncepció megvalósításával keletkező új munkahelyek létszámgigényét kell kiegészíteni". (Az idézett program testületi véleményezése, a vállalati szakszervezeti bizottság és a főbizalmi-ülés napirendjén is szerepelt, erről azonban minősége egy zárójelbe tett mondat tanusodik.) (1986. július 18.)

A következő héten "Útban a megújulás felé" cím alatt egy vállalati gazdaságpolitikai akciótervezetéről jelent meg tudósítás. Érdemes szemügyre venni a kollektív megnyugtatóra szolgáló propaganda arzenál néhány ideológikus elemét: "A vaskohászati ipar álsága nem ózdi, s nem is magyar sajátosság. A recesszió elsősorban a nagy energiaigényű kohászati vállalatokat sújtotta. A tőkés államok erre a maguk módján reagáltak, üzemeket zártak be, dolgozók százai kerültek az utcára, váltak egyi napról a másikra munkanélkülivé... (...) A körülmények Ózdon is elbizonytalanodást váltottak ki, bár tudvalevő volt, hogy nálunk a problémát a dolgozók ezreit érintő kérdést szocialista módon kell, s lehet csak rendezni... (...) Nem jelenthet azonban nagy gondot az sem, ha azoktól az emberektől megválnak a vállalat, akikről most is szívesen megszabadulna, akik munkájára nem lehet biztosan számítani, akik a fegyelmezetlenek, akik a szabályszegők táborát gyarapítják". Ezen az aktívülésen a helyi szakszervezeti szervezet képviselőjében senki sem jutott szóhoz. Helyette ismét a borsodmegyei SZMT vezetőtitkára "tolmácsolta a megyei párt- és szakszervezeti vezetés jókívánságait a kollektívának". A cselekvési programot olyan "nagygyűjtő stratégiai

célkitűzésnek" minősített, "amiért csatasorba lehet, s kell állítani az egész szakszervezeti tagságot." A gondokról szólva újra elmondta: a három kohászati vállalat közül az intézkedések őzdot érintik a 'legkeményebben' a termelés visszafogása miatt létszám szabadul fel, dolgozók átképzése válik szükségessé. S ez olyan kérdés, amit nagyon körültekintő módon, nagy figyelemmel és humánussal lehet rendezni". (1986. július 25.)

Az elhallgatás őszintétlensége

A lap hasábjain nyári hónapokban ezek után csupán egyetlen egyszer (augusztus végén) merült fel a strukturaváltás problematikája, mégpedig az ipari miniszter látogatása apropójaként. A miniszter az ŐKÜ sorsát végleg megpecsételő "megállapodás" parafálása előtt járt Őzdon. A miniszteri vizitról készített tudósítás a gondok elhallgatásából fakadó őszintétlenség egyik legpregnánsabb példája.

A tudósítás szerint ez a látogatás "néhány szakmai kérdés áttekintését" célozta, ugyanakkor az eseményről készített beszámoló elsősorban és kizárólagos módon ideológikus kérdéseket helyezett előtérbe. A politikai síkra terelt miniszteri megnyilatkozás - s ez csak két hét múlva kap nyilvánosságot - magyarra fordítva később annyit jelentett, hogy az állami vezetéstől remélt támogatás elmarad: a gondokat a vállalat úgy oldja meg, ahogy tudja. Tanulságos lehet tehát a látogatásról szóló híradás sorait felidézni: "Az őzdiakra - hangoztatta az ipari miniszter -, mindig az volt a jellemző, hogy azonosulni tudtak a legfőbb politikai, illetve gazdaságpolitikai célokkal, s eredményesen szervezték azok végrehajtását. Az ipari kormányzat ezért joggal bízik abban, hogy ezúttal is megtalálják azokat az eszközöket és módszereket, amelyek lehetővé teszik az ÁTB döntésében foglaltak sikeres megvalósítását". Válaszában az ŐKÜ vezérigazgatója felettébb talányosan fogalmazott: az ŐKÜ "szeretne cselekvő partner lenni abban, hogy az ipar fejlődése felgyorsuljon, s a kohászat a társadalmi munkamegosztásban az 'őt' megillető helyre kerüljön". A konkrét kérdések helyett arról beszélt, hogy az ŐKÜ mai gondjainak jó része a múltban gyökerezik. A felszabadulás előtt ugyanis a részvénytársasági forma miatt folytatott egysíkú termelést, a felszabadulás után pedig a központi döntések kárhoztatták az alapanyaggyártó hálátlan szerepére". (1986. augusztus 29.)

Ma már nem lehet megállapítani, hogy az olvasók hiányolták-e a miniszteri látogatásról megjelentetett kommunikében a foglalkoztatásról szóló információkat, vagy a rutinszerű megnyugtató sztereotípiákat. A tudósítás szerint a foglalkoztatás gondjai azonban ekkor még szóba sem kerültek! A miniszteri látogatást ismertető cikk egy divatja múlt különös nyelvi- gondolati fordulattal fejeződött be: Az ipari miniszter végezetül iránymutatást adott a vállalati gazdálkodás hatékonyságának növelésére, a gazdaságosság javítása érdekében elvégzendő tennivalók kimunkálására. (1986. augusztus 29.).

A nyár végi hónapokban a vállalati szakszervezeti mozgalmat a lap hasábjain továbbra is periférikus események reprezentálták (kirándulást szerveztek az állatkertbe, a Fővárosi Nagycirkuszba a vállalati dolgozók gyermekeinek, 25

személyt utaztattak Osztravába, a TIT Idegennyelvi Tagozatával közös tanfolyamot szerveztek, közzétették a szakszervezeti tagdíjbesorolás irányelveit, ülésezett a VSZB agitációs, propaganda és kulturális bizottsága, stb.).

MÁSODIK FEJEZET:

MEGÚJULÁS - "MEGRÁZKÓDÍTÁSOKKAL"

Összeomlott légvárak, puszta realitások

Az "önyugtató szindróma" léggömbje katasztrofálisan szertefoszlott a miniszteri látogatást követő napokban. Az OKÜ vezetőknek illuziói kútba estek, a légvárak összeomlottak. Kénytelenek voltak szembenézni a puszta realitásokkal. 1986. szeptember 3-án ugyanis megkötötték az Ózdi Kohászati Üzemek Vezérigazgatója és az ipari miniszter közötti "megállapodás". Az ÁTB 5019/1986. számú határozata már kilátásba helyezte, hogy a kohászati vállalatoknak a termelési szerkezet átalakítására majd koncepciót kell kidolgozni, amelynek megvalósítását az Ipari Minisztérium és a vállalatok között "megállapodásban" kell szavatolni. A megállapodás teljes terjedelmű szövegét nyilvánosságra hozták a szeptember 12-i lap harmadik oldalán).

A rózsaszínre festett - "megújulásnak" nevezett - folyamat váratlan fordulatot vett: könyörtelenül szembe kellett nézni a május végi állami döntés valóságos arcával. Le kellett számolni az illúziókkal, drasztikusan le kellett rombolni a légvárakat. A foglalkoztatás várható gondjairól, a katasztrofális helyzetről a vállalati közvéleményt is tájékoztatni kellett. A megállapodás aláírását követő napon, újra gazdaságpolitikai aktívaértekezletet szerveztek, hogy megismertessék(!) a tényeket a műszaki-gazdasági konferencia állandó résztvevőivel, a pártbizottság, a szakszervezeti- és a KISZ-bizottságok testületi tagjaival.

Mint ismeretes az Ózdi Kohászati Üzemekben másfél hónappal korábban, jóval szélesebb körben, különböző demokratikus fórumokon egy teljesen más jellegű "cselekvési programot" már jóváhagytak. A most megismertetésre szánt új elképzeléseket, valamint az IPM-OKÜ közötti megállapodás következményeit, ezen a gazdaságpolitikai aktíván kívánták nyilvánosságra hozni. A rendkívüli helyzetet mindössze azzal indokolták, hogy az elmúlt hetekben a "gazdasági helyzetben olyan változások történtek, amelyek szükségessé tették a kitűzött célok, elhatározott programok felülvizsgálatát. A vizsgálatok eredményéből egyértelműen az következik, hogy meg kell gyorsítani(!) az ÁTB határozatának végrehajtását". (1986. szeptember 12)

A "megrázkódítás" legfőbb okáról a vezérigazgató szólt: "Összintén beszélni kell arról, hogy nincs mód arra, hogy a leállítással várjunk a fejlesztések megvalósításáig". Kevesebb munkáskézre lesz szükség. Az alapvertikumban mintegy 2100 fős csökkenés várható: 600 fő a létesítmények leállításával kapcsolatban szabadul fel, 1500 fő pedig a termelés arányos csökkenése miatt. A drámai helyzetről továbbiakban megnyilatkozó vezetők a bonyolult körülmények magyarázata helyett a gazdasági propaganda divatos paneljeit ismételtették: "Tudomásul kell venni, hogy a mai helyzetben nem lehet mereven ragaszkodni egyes megszokott munkahelyekhez,

mindenkinek ott kell dolgozni, ahol a vállalat szempontjából a leghasznosabb tevékenységet fejtheti ki". Eddig kívülállóként szemléltük, hogy egyes tőkés üzemek bezárják kapuikat, emberek tízezreit teszik az utcára mint például a napokban is ilyen sors vár 12 ezer emberre a szomszédos Ausztria egyik kohászati üzemében. Társadalmi rendszerünkben adódóan, mi a gondokat egészen másképpen igyekszünk megoldani. Az új rendelkezések, nálunk nagyon humánus lehetőséget adnak átképzésre, átképzési-, elhelyezkedési segélyre és számos más kedvezményt, lehetőséget biztosítanak az érintetteknek". A tények summázataként lakonikusan bejelentették: a vállalat előtt nincs más alternatíva(...) mint az IPM-el kötött megállapodásban vállaltak maradéktalan teljesítése. Élünk tehát a kormány adta lehetőségekkel(!), a célok teljesítéséhez sorakoztassuk fel a törzsgárdát, mindenekelőtt a kommunistákat, szakszervezet és KISZ aktivistákat ..." (1986. szeptember 12.)

A gazdasági aktíván szót kapott még a gazdasági-, a személyzeti és szociális-, a marketing igazgató, a műszaki-vezérigazgató helyettes, hét gyáregység vezető és a vállalati szakszervezeti bizottság termelési felelőse. Az állami vezetők kivétel nélkül kendőzetlenül szembenéztek a realitásokkal.

A személyzeti igazgató számszerűen is részletezte a létszámcsökkentés méreteit és a diverzifikálási program lehetőségeit. Elmondta, hogy a létszámcsökkentés kapcsán felszabaduló létszámból 300 főt átcsoportosítanak a FÁM-ba és az RDH-ba és a következő 3 évben további 100 főnek biztosít munkalehetőséget a diverzifikálás. A fennmaradó 700 ember sorsáról a következőket mondta: "a nyugdíjasok foglalkoztatásának erőteljes csökkentésével legalább 200 fős csökkentést lehet elérni; várhatóan 200 nyugdíjba vonul; (...) a munkafegyelmi előírások szigorításával legalább 100 fős csökkenés vasósítható meg. Így várhatóan egy 200 fő sorsának rendezéséhez kell kérni az állami segítséget". (1986. szeptember 12.)

A létszámcsökkenés kapcsán felszabaduló emberek sorsa feletti előzetes elképzelések közül talán a legszokatlanabb az a vállalatvezetői magatartás, amely előre megtervezett 100 fős csökkenést hajlt elérni a munkafegyelmi előírások érvényesítésével. A munkaerő felesleges megjelenésének azonnali összekapcsolása a fegyelmi úton történő elbocsájtás lehetőségével, meglehetősen drasztikus módszernek tűnik. A létszám csökkentés megvalósításának ez a lehetősége (amint azt már idéztük) a július közepén megtartott gazdaságpolitikai aktívá értekezleten is felmerült, igaz ugyan, hogy akkor valamivel "könnyedebb módon".

Két hónap múlva -, miután a vállalati vezetők pozíciója egyértelműen megerősödött az egyre kiszolgáltatottabb helyzetű munkavállalókkal szemben - a munkafegyelmi szigorítások is határozottabb hangvételű megfogalmazást nyertek: "... a fegyelmezetlenkedéstől a kimaradozóktól azonnal meg kell szabadulnunk" - irták. Elhatározták, hogy fegyelmi úton el kell bocsátani azokat a dolgozókat, akik folyamatosan 3 napot igazolatlanul mulasztanak, illetve akiknél az ellenőrzés második alkalommal ittasságot állapít meg. (1986. november 7.)

A vállalat ezek után tehát nem "teketóriázik", kemény

elhatározása stílusfordulataiban is nyomkövethető: "Számolni kell azzal is, hogy a dolgozók között lesznek olyanok is, akik nem tudnak vagy nem akarnak az új igényeknek megfelelni, nem vállalják az átképzést, nem fogadják el a részükre felajánlott munkahelyet, munkakört, a kereseti lehetőséget. Ezekről, továbbá a munkafegyelmi előírásokat megsértő, a teljesítménykövetelményektől tartósan elmaradó dolgozóktól a vállalat kénytelen lesz megválni". (1986. szeptember 12.)

Az ÖKÜ és az IPM közötti megállapodás kapcsán rendezett gazdaságpolitikai aktíván - a megszokott stílusfordulatokat félretéve - szembenéztek a dolgozókat érzékenyen érintő plusz-jövedelmi források kilátásaival is. Bejelentették, hogy "számolni kell a főmunkaidőn kívüli foglalkoztatás, így a vmk-s tevékenység, a külön megállapodás alapján végzett munka és a túlóra jövedelmi viszonyokról szólva viszont logikai csúsztatással éltek: "...minden tisztességesen, becsületesen dolgozó, a megváltozott körülményekhez alkalmazkodni akaró és tudó dolgozó számára munkát akarunk biztosítani, lehetőség szerint kereset csökkenés nélkül, illetve minél kisebb mértékű keresetcsökkenéssel. Ezt azért kell hangsúlyozni, mert nem minden egyes - az átcsoportosításban érintett - dolgozónál, dolgozói rétegnél tudjuk garantálni a korábbi átlagkereseteket, mivel az új munkahelyeken is a béreket a szakképzettség, a munkakörülmények, az alkalmazott munkarend és a teljesítmények figyelembevételével kell megállapítani". (1986. szeptember 12.)

"A bonyolult társadalompolitikai és foglalkoztatáspolitikai feladatot - mondta befejezésül a személyzeti és szociális igazgató úgy tudjuk eredményesen, jelentősebb hangulati problémák nélkül végrehajtani, ha a politikai és társadalmi szervek, a tisztségviselők felsorakoznak a tervezett és a közeljövőben részleteiben kidolgozásra kerülő intézkedések mellett, elősegítik megértésüket, menetközben kellő támogatást adnak az egész vállalat érdekeit szem előtt tartó intézkedések végrehajtásához"...

A vszb. véleménye szerint a jelenleginél nehezebb helyzetből is megtalálták már a kiutat

Vizsgálódásunk szempontjából rendkívül fontos szakszervezeti álláspont megismerése érdekében szószerint és részletesen fel kell idéznünk az aktíván felhangzott szakszervezeti felszólalás legfontosabb téziseit. A "politikai és társadalmi szervek" közül, mindössze egy személy - a vállalati szakszervezeti bizottság termelési felelőse fejtette ki ezen a fórumon - szervezete nevében - a véleményét:

-A szakszervezeti bizottság kötelességének érzi," hogy a szakszervezeti munka sajátos eszközeivel is segítse a célok megértését, a kollektíva érdekeit szolgáló intézkedések maradéktalan megvalósulását".

-"A (szakszervezeti bizottság) nagyra értékeli, hogy a vállalat vezetés ebben a nehéz helyzetben sem mondott le eredeti elképzeléseiről(!) és a feladatokat szigorúbb létszámgazdálkodás és értékteremtő munka maradéktalan megtartása mellett kívánja megvalósítani".

Láthatjuk tehát, hogy a felszólaló nem érzékelte azokat a különbségeket, amelyek a korábbi "cselekvési programhoz" képest

bekövetkeztek. A vállalati szakszervezeti bizottság képviselőjének helyze megitélése töretlen optimizmust áraszt. Az OKÜ gazdasági vezetői ezen a fórumon úgy ítéltek meg, hogy "a vállalat soha nem volt ilyen nehéz helyzetben". Ezzel szemben a szakszervezeti hozzászóló azt állította, hogy:

-A vállalat több mint 100 éves fennállása során az itt dolgozók sokszor kerültek a jelenleginél is nehezebb helyzetbe, de azokból is megtalálták a kivezető utat... Nem kilátástalan a helyzet...

-El kell felejtetni az egyéni sérelmeket, háttérbe kell szorítani az egyéni érdekeket, minden cselekedetünket a kollektíva, a vállalat, a népgazdaság érdekeinek szem előtt tartása kell, hogy motiválja".

A fenti "szakszervezeti programot" úgy gondoljuk nem kell kommentálni. Annyit azonban mégis hozzá kell tenni, hogy az idézett szakszervezeti álláspont megfogalmazását, a vasasszakszervezet 1986. augusztus 14-i határozata is ösztönözhetette. Az OKÜ szakszervezeti képviselője hozzászólásában hivatkozott is erre:

-A (vasasszakszervezet) elnöksége felhívta figyelmünket arra, hogy kezdeményezőbbben vegyünk részt a vállalati intézkedések végrehajtásában, tárjuk fel és szorgalmazzuk az emberi tényezők rendezését..."

A felszólaló azonban pusztán csak "felmondta" a vasasszakszervezet által ajánlott az "emberi tényezőkkel való foglalkozás" szakszervezeti követelményeit. Hozzászólásairól szóló közleményéből csak az derül ki, hogy a szakszervezet embere egy szóval sem említette meg az emberek sorsát leginkább érintő kérdéseket. Nem beszélt a dolgozók nagyobb csoportját érintő áthelyezésekről, elbocsátásokról, átképzésről, munkarend változásokról. Nem reagált a kilátásba helyezett jövedelem csökkenésekre, illetve a tervezett fegyelmi elbocsátásokra sem.

Elmondta viszont, hogy a "jövőben is csak azokat a vezetőket támogatják, akik megkövetelik a rendet, a fegyelmet"... A főbizalmiakat és a bizalmiakat arra ösztönzik - mondta az szb termelési felelőse - hogy partnereikkel törekedjenek a korrekt, jó kapcsolat kialakítására, valamint, hogy csak a jól és eredményesen dolgozók...érdekeit képviseljék. (1986. szeptember 12.)

A gazdaságpolitikai aktíva eseményeit regisztráló lapszámban kb. kétszázszoros tudósítás ismertette a vállalati szakszervezeti bizottság egy korábbi testületi ülésének eseményeit. A szóban forgó vszb ülésre egy nappal az ipari miniszter és az OKÜ vezérigazgatója közötti megállapodás megkötése után került sor. Az aláírási aktuson (ez megjelent e lapszám első oldalán is) jelen volt a vszb titkára is. Az ötödik oldalra tördelt, vszb ülési tudósítás pusztán két rutin jellegű "napirendről" ad hírt: Megvitatták "a vállalat I. fél éves munkavédelmi helyzetéről készült írásos beszámolót"; valamint tájékoztak "az üzemfenntartási gyáregység ez évi (1986) keresetpolitikai intézkedéseinek végrehajtásáról, s az alkalmazott ösztönzési rendszerek hatásáról". Miután a testületi ülésről szóló tudósításból nem derül ki, hogy a szakszervezeti bizottság ülésén szerepelt volna az IPM és OKÜ közötti megállapodás témája, ebből az olvasó ismét csak kétféle

következtetést vonhat le: az szb ülésén erről nem volt szó, ha pedig mégis napirendre tűzték e fontos kérdést, akkor az a nyilvánosság előtt eltitkolandó.

HARMADIK FEJEZET:

FOGLALKOZTATÁS "FELÜLNÉZETBŐL"

Az IPM és az ÓKÜ "megállapodását" valamint az azt követő műszaki-gazdasági aktivitát az Ózdi Kohász hasábjai 1986. szeptember közepén hozták nyilvánosságra. Ezt követő hetekben e témakör egyáltalán nem szerepelt a lapban. A hosszú hallgatást 1986. október 24-én végre megtörte egy terjedelmes írás, amelynek címe: Hangulatjelentés a finomhengerműből. A cikk legfontosabb tanulsága az, hogy beszélni kell a problémákról, s minden kérdésre tisztességes választ kell adni. A kollektívát csak kellő mélységű információ birtokában lehet meggyőzni, mozgósítani.

Oktober végétől a lap 3. oldalán, - egész kolumnás - reprezentatív interjúk jelentek meg az ÁTB határozat következményeinek megismertetése szolgálatában. Az ÓKÜ legfelsőbb vezetői - tájékoztatási kötelezettségüknek eleget téve - az üzemi lap adta lehetőséget kihasználva, részletes információkat adtak az olvasóknak: "A hatékonyan dolgozó üzemmé válás útján" - interjú az ÓKÜ vezérigazgatójával, 1986. október 31.; "A termékszerkezetátalakítás a piac értéktétele tükrében" - beszélgetés az ÓKÜ kereskedelmi igazgatójával, 1986. november 7.; "Tennivalóink a kibontakozás útján" - írta az ÓKÜ műszaki vezérigazgatóhelyettese, 1986. november 14.; "A termékszerkezet szélesítésének tervei és feladatai" - beszélgetés az ÓKÜ marketing-igazgatójával, 1986. november 21.; "Cél a hatékonyabb foglalkoztatás - fordulat a munkaerő-gazdálkodásban" - interjú az ÓKÜ személyzeti- és szociális igazgatójával, 1986. november 28.; "A hatékonyság javításának eredményei" - interjú az ÓKÜ gazdasági igazgatójával, 1986. december 5.

Az igazmondás hipokrata változatai

Az Ózdi Vasas olvasói gyakran érezhették úgy, hogy vezetők a lap hasábjain keresztül homlokgyenest ellentmondanak egymásnak. Talán a legtöbb szemforgató megnyilatkozás éppen a vállalati tevékenység megítélése körül volt tapasztalható. Az olvasó méltán érezte magát becsapva, ha azt tapasztalta, hogy vezetők különböző állításait folyton a termelékenység- és a hatékonyság alakulásának bűvös mutatóival kívánták igazolni. A lapot olvasva, számtalan egymásnak ellentmondó megnyilatkozásba ütközhetünk. Az eltérő vélemények egy-két hét eltéréssel ugyanazon forrásból is származhattak. A legszembetűnőbb ellentmondások okait viszont legtöbbször nem a tények időközbeni átalakulásában kell keresnünk, hanem az információ címzettjeinek változásaiban. Ha azonban a tájékoztatottak azonosak voltak, akkor általában a közlő hipokrata szándéka befolyásolta a tájékoztatás "tényeinek" hangszerelését. Tapasztalhattuk még azt is, hogy az ellentmondó információk a lap hasábjain nyíltan soha sem ütköztek össze, azok háborítatlanul megfértek térben és időben egymás mellett.

egymás után.

Az év első tíz hónapjában - nyilatkozta a vezérigazgató - sokat tett a kollektíva azért, hogy az ÓKÜ gazdaságosan hatékonyan dolgozó nagyüzemmé váljon. Az elmúlt év azonos időszakához képest ugyanis 565 millió forinttal javult a vállalati gazdálkodás eredményessége (...). Az anyaggal és energiával való takarékos bánásmód szintén milliókat hozott a konyhára...

(1986. november 7.)

A személyzeti és szociális igazgató - egy korábban elrendelt felmérés adataira hivatkozva - viszont azzal indokolta meg "a foglalkoztatáspolitikában bekövetkező elkerülhetetlen intézkedéseket", hogy az Ózdi Kohászati Üzemeknél "megállapítást nyert, hogy a termelékenység természetes mutatói jelentősen romlottak, a termelőberendezések többségénél a kapacitás- és az üzemidő kihasználás 15-30 %-kal csökkent. A munkaidő kihasználásában a nyilvántartott veszteségidők a korábbi évekhez képest tovább növekedtek. Különösen szembetűnően emelkedtek a munkaidőn belüli szervezeti hibák, üzembiztonsági, anyag- és alkatrész ellátási hiányosságok, figyelmetlenségre visszavezethető kiesett idők."

(1986. november 28.)

A gazdasági igazgató - egy héttel később december 5-én - igazgató társával ellentétben, a "tényeket" ismét pozitív tónusúvá hangszerelte: 1985. évhez viszonyítva az önköltség-csökkentésben elért eredmények jelentősek. Az eredmény javulásában meghatározó volt, hogy a dolgozók jelentős része azonosult a hatékonyság javítását célzó cselekvési programmal... Összességében megállapítható, hogy az előző évhez viszonyítva szintén több mint 800 millió forintnyi eredményjavulás prognosztizálható (...) és a folyó gazdasági évet veszteségmentesen zárjuk". (1986. december 5.)

A. 2500-3000 fő felszabadítását, elhelyezését kell megszervezni"

A személyzeti és szociális igazgató imént idézett nyilatkozata a bajok fő okát vállalaton belül a magas veszteségidőben, a helyi munkaszervezési hiányosságokban vélte megtalálni. Innen már csak egy ugrás, amely szerint a hivatkozott "vizsgálat kimutatta, hogy a vállalatnál mintegy 1000 fős foglalkoztatási tartalék van...s a tények ma már parancsolóan szükségessé teszik, hogy a csökkenő termeléshez igazodó létszámot foglalkoztassuk és maradéktalanul kezdjük meg a felesleges létszám leépítését... Jelenlegi helyzetünkben alapvető feladat a munkaerő hatékony foglalkoztatása". (1986. november 28.)

Ismeretes, hogy 1986. szeptember elején az alapvertikumban 2100 fős létszámcsökkentést irányoztak elő. Ezzel szemben a szóbanforgó munkaerőgazdálkodási felmérés mellesleg kiderítette, hogy "további élömlék megtakarításra van lehetőség". Az interjúból (november végén) arról értesülhettek az olvasók, hogy "összességében kb. 2500-3000 fő (!) felszabadításával, elhelyezésével kapcsolatos feladatokat kell megszerveznünk". A bejelentés tulajdonképpen, a korábban emlegetett számadatokat további ezer ember elmozdításával megnövelte. Ez viszont ekkor már azt jelentette, hogy az ÓKÜ

dolgozói közül a "munkaerőmozgás" minden negyedik foglalkoztatottra kihathat majd. Megemlítette továbbá, hogy "az elkövetkező két évben kb. 1300-1500 fő átképzése, átcsoportosítása válik szükségessé". A vállalat vezetés kezdeményezte az Ipari Minisztériumban és a vasasszakszervezetben azoknak a dolgozóknak a kordedvezményes nyugdíjazását, vagy rokkantsági nyugdíjazását, "akiknek foglalkoztatásához nem fűződik vállalati érdek, s nem növeli a szakember gondokat". (1986. november 28.)

A kilátásba helyezett további racionalizálási program a dolgozóknak már olyan nagytömegű csoportját érintette, amely feltétlenül a szakszervezet állásfoglalását is érdemelte volna! Erre azonban nem került sor annak ellenére, hogy - valószínűleg véletlenül - ugyanabban a lapszámban a vszb titkár írta az újság vezércikkét.

A jövedelem-politikai elképzelésekre szintén nem reagált a vállalat szakszervezeti bizottság titkára, pedig az OKÜ személyzeti és szociális igazgatója ezzel kapcsolatban sem rejtette véka alá a véleményét: "Az elérhető keresetek nagyságát a tényleges teljesítmények határozzák meg. Törekszünk azonban arra, hogy az átcsoportosított dolgozók teljesítményére lehetőség szerint elérje, vagy megközelítse a korábbi munkahelyen elért szintet, illetve keresetvesztése a 10 %-ot ne haladja meg (...) A munkarend-módosításokból bekövetkező keresetfeszültségek mérséklése céljából a szakmai szervek elemzik (!) a műszakpótlékok megállapításának jelenlegi rendszerét. Ennek alapján javaslatot tesznek a műszakpótlékoknak (...) differenciált megállapítására". (1986. november 28.)

B. "250 notórius munkakerülőtől már megszabadultunk"

A munkarend-módosításából bekövetkező keresetvesztések - sokakat érintő és irritáló gondjainak - feloldásában közreműködő szakszervezeti véleményt bizonyára jó néven vette volna a vállalati közvélemény. Figyelemreméltó továbbá az a momentum is, hogy a szakszervezeti bizottság korábban már félreérthetetlenül állást foglalt amellett, hogy "csak a becsületes, fegyelmezett munkát végző dolgozók - és az átképzést vállaló munkaerő vállalatalnál maradását támogatja". Az interjúból megtudhattuk továbbá, hogy (az 1986. szeptember 12-i lapszámban már előre jelezték: "A munkafegyelmi előírások szigorításával legalább 100 fős csökkenés valószínűsíthető meg") a vállalat vezetői alaposan "túlteljesítették" a fegyelmi úton tervezett elbocsájtás normáit. "Szeptemberben és októberben összesen mintegy 350 fő notórius munkakerülőtől 'szabadult meg' a vállalat. Ezeknek az elhelyezkedése az ördögi térségben - a nyilatkozó szerint - még nem igényelt összehangolt intézkedéseket (!)". Hangnemében szokatlan, mondandójában pedig fenyegetőzésnek fogható fel az interjú következő két mondata: A vállalat a jövőben megvált azoktól, akik a felajánlott munkahelyet, az átcsoportosítást, valamint az átképzést nem vállalják. Az ide vonatkozó rendelet szerint a megyei tanács munkaügyi szakigazgatási szerve részére ezek körét jelezzük". Az írás hangvételét szokatlanul drámaiávé tette az interjúalanynak feltett utolsó kérdés és az arra adott

lakonikus válasz: "Más alternatíva, vagy lehetőség nem adódna-e a szóbanforgó 2500-3000 fős létszámcsökkenés elkerülésére? - Az Állami Tervbizottság határozata végrehajtásának nincs más alternatívája, mint az, hogy az Ózdi Kohászati Üzemek hatékonyan, gazdaságosan működő vállalat legyen (...). Ehhez igazodva kell meghatározni a dolgozók hatékony a jelenleginél szervezettebb és fegyelmezettebb foglalkoztatását, a létszámtöbblet leépítését". (1986. november 28.)

"Teljesültek a főbb célkitűzések" (évvégi értékelés)

Az évvégi értékelés fontos fóruma az - elmúlt időszakot minősítő, s a tervek felvázoló - műszaki-gazdasági konferencia. Az eredmények számbavétele a hagyományosan a vezérigazgató tiszte. Az évzáró konferenciáról tudósító vezércikk címe: "Teljesültek főbb célkitűzéseink". A vezérigazgató "örömmel szolt arról, hogy a második fél év során kibontakozó kedvező tendenciák év végéig fokozatosan felerősödtek, a kollektíva egyre eredményesebben tevékenykedett, ennek eredményeként az Ózdi Kohászati Üzemek újra veszteségmentes évet zárhatott. A második félevtől nagyszerű eredményeket értek el a gyáregységek a költségcsökkentés terén, a takarékoságban, s így a legfőbb célkitűzést, a veszteségmentes gazdálkodást nagyon jelentős eredményként kell értékelni...". A sikerekhez hozzájáruló szervezeti egységek méltatása után bírálólag csak két gyáregység munkájáról szolt: a durvahengermű és az RDH kollektívájának tevékenysége főleg az utóbbi időszakban nem mindig volt dicséretre méltó". (1987. január 3.)

A jövő feladatairól szoltva - a vállalat első számú vezetője - utalt arra, hogy "az 1987-88-as évek rendkívül nehezek, mondhatni kritikusak lesznek a vállalat életében... A tervek valóra váltása nagy elhatározást és megértést is követel, elsősorban azoktól az emberektől, akiknek munkahelyet kell változtatni, mert munkahelyük megszűnik..." A "diverzifikációs program végrehajtásának" emberi oldaláról szoltva, a vezérigazgató arról beszolt, hogy "mintegy 2500-3000 dolgozó átképzését kell a jövőben megoldani. Mindezt csak nagy humánummal és körültekintéssel lehet majd végrehajtani, de a humánium nem azt jelenti, hogy elnézzük a fegyelmezetlenséget, a lazaságot. Lesznek emberek, akiknek a munkájára a vállalat nem tart majd igényt, mert eddig is a fegyvelemsértők számát gyarapították." (1987. január 3.)

Információk országos vezetők részére

" Az emberek foglalkoztatásához állami támogatás kellene"

A megyei pártbizottság első titkárának kétnapos ózdi látogatása kapcsán, (a két héttel korábban megjelent vezérigazgatói nyilatkozat téziseit a vezérigazgató saját maga módosította) kevésbé megnyugtató információk láttak napvilágot:

"Ebben az esztendőben az alapvertikumban a munkaerőszükséglet 1250 fővel csökken az 1986. évihez

viszonyítva. A tervezett diverzifikációs programok megvalósításával mintegy 600 fő lesz foglalkoztatható.

A termékszerkezetátalakítása a munkaerő hatékonyabb foglalkoztatása 1988. év végéig mintegy 2800-3000 fős létszámcsökkenést von maga után az alapvertikumban, melyből csak mintegy 900 főt tud az ÖKÜ hatékonyan foglalkoztatni... . Gond viszont, hogy az intenzifikáláshoz szükséges állami alapjuttatást még a vállalat nem kapta meg, ezért már most csúszás van a fejlesztés január 1-re tervezett megkezdésében." (1987. január 16.)

A vállalat vezérigazgatója -egy hónappal később, a minisztertanács elnökhelyettese ózdi üzemi látogatása alkalmából - lényegében megismételte, hogy a következő két évben a vállalat kétezer dolgozójától lesz kénytelen megválni. A foglalkoztatási feltételek biztosításáról szólva először beszélt a nyilvánosság előtt arról, hogy "kétezer ember foglalkoztatásához legalább 8-900 millió forintos állami támogatás kellene". Elmondta továbbá, hogy az ÖKÜ konkrét tervekkel rendelkezik a korszerű termelőberendezések intenzifikálására, a tevékenységi kör bővítésére, a hatékonyság további javítására, illetve a foglalkoztatási feszültségek mérséklésére. "Mindezek megvalósítására azonban - mutatott rá - csupán önerőből az ÖKÜ nem képes, ezért a vállalat kollektívája nevében kérte a megyei és központi irányító szerveket, hogy az ország teherbíróképességét figyelembe véve, támogassák az ózdi stabilizációs törekvéseket". (1987. február 20.)

Információk a vállalati kollektíva részére "a vállalat túljutott a mélypontra"

A munkahely teremtés tökeigényének nyilvánosságra kerülése valószínűleg az állami vezetéssel folytatott alku "mellékterméke". A közhangulat megnyugtatójának kialakult gyakorlata viszont, egészen más "tényekkel" szerelte le az aggodalmaskodókat. Egy pártértelmezeten a vállalat egyik igazgatója azzal nyugtatta a kollektívát, hogy "a jövőben felszabaduló munkaerő nem jelenti annyi ember munkanélküliségét - mint ahogyan azt helytelenül néhányan hiszik -, állami segítségre előreláthatóan körülbelül 250-400 fő elhelyezéséhez lesz szükség". (1987. február 8.)

A "megnyugtató reflexei" azonnal működésbe léptek, ha egy konkrét időszak tapasztalatait kell megvonní és a tájékoztatás címzettjei csupán a vállalat dolgozói. Ilyen alkalmakkor a legfelsőbb szintű gazdasági vezetők többnyire arról biztosítják a dolgozókat, hogy a kollektíva a feladatokat alapvetően jól oldotta meg, s sikerült olyan eredményeket felmutatni, amely jelzi a mélypontról való elmozdulást, s jogos reményeket keltenek. Így volt ez néhány nappal a miniszterelnökhelyettes látogatása után, amikor az ÖKÜ nagyüzemi pártbizottsága napirendre tűzte a vállalat elmúlt évi gazdaságpolitikai célkitűzéseinek megvalósulásáról készített értékelő jelentést.

A pártbizottsági ülésről - 310 soros, első oldalon - megjelentett tájékoztatás szerint, a vezérigazgató a legkényesebbnek tűnő gondokat megkerülte. Említést sem tett a napokkal korábban exponált foglalkoztatási gondokról, nem beszélt a munkalehetőség teremtő állami dotáció kilátásairól

sem. Helyette inkább azt hangsúlyozta, hogy " a vállalat túljutott (1986-ban) a mélypontra, jó úton jár a biztos jövő megalapozásában. 1985-höz képest mintegy másfél milliárd forinttal javult a vállalat eredményessége, melyben nagy szerepe volt az anyag- és energiatakarékosági tervek túlteljesítésének a műszaki-gazdasági mutatók ugrásszerű javításának... (. . .) Vannak azonban még tartalékok, amelyek feltárásával, s a lehetőségek jobb kiaknázásával az eredményesség tovább javítható". (1987. február 27.)

"A tavalyi év eredményeit nem szabad túlértékelni"
(első negyedévi értékelés)

A vállalati műszaki-gazdasági konferencia a közvélemény formálásának nagyon fontos fóruma. 1987. tavaszán megrendezett fórumon a vezérigazgató-tájékoztatás figyelemre érdemes hangsúly eltolódásokat tartalmazott. A tavalyi év eredményeit nem szabad túlértékelni - mondta - miután annak elérésében az állam központi támogatása és a vállalati költséghatárolás is szerepet játszott. "Az ÖKÜ készárú termelése - az ÁTB döntéssel összhangban - 900 ezer tonnára csökkent, e létszám viszont változatlan(!) maradt". (1987. március 6-án 500 személy fegyelmi elbocsájtását jelentette be a vezérigazgató!) A jövőről szólva kijelentette:

"...termelés csökkenésének a mintegy 1,5 milliárd forintot kitevő bérköltségek csökkenését is maga után kell vonni... 1987-ben legalább 700 millió forintos eredmény javulást kell elérni..."

A Személyzeti és Szociális igazgató "a vállalati munkaerőgazdálkodás új vonásaival foglalkozott" ezen a műszaki-gazdasági konferencián: Az ÖKÜ - Ipari Minisztérium közötti megállapodás - emelte ki - szükségessé tette a csökkentett termeléshez igazodó létszámgazdálkodás megvalósítását". (Ezen a fórumon néhány perccel korábban még azt állították, hogy a csökkentett termelést változatlan létszám teljesítette!) Az igazgató ezek után bejelentette: 1988 végéig 2800-3000 munkahely megszüntetésével kell számolni, mivel a túlfoglalkoztatottság felszámolása a vállalat alapvető érdekét képezi. Ezt szolgálta az ez év (1987) január 1-től bevezetett teljesítményen alapuló munkaidő- és keresettőmeg-gazdálkodás, amelynek következményeként (1987) év végéig az alapvertikumban 1800-2000 fő munkája válik feleslegessé... A szigorító intézkedések természetesen a szellemi munkakörben foglalkoztatottakat is érintik majd: a hozott döntéseknek megfelelően, körükben, ez év (1987) végéig 20%-os létszámleépítést kell ezen a területen is végrehajtani." (1987. április 17.)

A vállalatban belüli munkaerő-átcsoportosítás vontatottan halad

A tavaszi műszaki-gazdasági konferencián ismét homályos célzást tettek arra, hogy az alapvertikumnál feleslegessé vált munkaerő "egy részének továbbfoglalkoztatására más területeken mód nyílik majd, hiszen a gyáregységek bizonyos munkakörökben és bizonyos területeken ma is létszám gondokkal küzdenek". A lap különböző írásaiból megállapítható: hogy a munkaerő

gyáron belüli átcsoportosítása rendkívül vontatottan valósítható meg. Eddig mindössze egy-két ember áthelyezése realizálódott csak. A más helyeken "felszabadult" munkaerő nem oldotta meg a tényleges emberhiányt. Negyven ember hiányára panaszkodott például a szállítási gyáregységvezető: "nagyon kevés a tolató és a pályamunkás... a társ gyáregységekben eddig felszabadult munkaerőnek csak töredéke jutott el a szállításhoz... a finomhengerműből átjött néhány nő viszont nem alkalmazhatták azokon a helyeken". (1987.március 13.) A acélműben a krónikus műszerész hiány okozott gondot. (1987.február 27.) Az átcsoportosítás tényleges megvalósulásáról a legnyíltabban az üzemfenntartási gyáregység főmérnöke nyilatkozott: Az ügyben "a jelenlegi létszám mellett még legalább 500 főt tudnának hatékonyan foglalkoztatni. A létszám átirányítás késedelve nagyban hátráltatja a munkát...").

"A kohász szakma visszakapta a becsületét"

- "A kormányzati szervek sok segítséget nyújtottak és nyújtanak" -

A tavaszi szocialista brigádvezetői vállalati tanácskozás eseményeiről ugyan az a lapszám tudósított, mint amelyik a műszaki-gazdasági konferenciát is regisztrálta. A szocialista brigádvezetők részére szóló tájékoztatás mondanivalója azonban a műszaki-gazdasági konferencián elhangzottakhoz viszonyítva összehasonlíthatatlanul optimistább hangvételű. Szó nem esett a csökkentett termeléshez igazodó létszámgazdálkodás" realitásáról, a "bérköltségek csökkentéséről". Helyette dagályos általánosítások, semmit mondó szóvirágok puffogtak: "kohász szakma visszakapta becsületét, a kormányzati szervek sok segítséget nyújtottak(!) ma is a kilábaláshoz. A termékszerkezet-váltásra, az intenzifikációs és a diverzifikációs programok megvalósítására már az elképzelések megszülettek, sőt a kezdeti eredmények is megvannak, de a továbblépéshez még nagy segítségre van szükség. Ebből a munkából kell oroszlánrészt vállalniuk a szocialista brigádoknak". (1987. április 17.)

A tanácskozáshoz hozzászóló hét brigádvezető mondandójáról mindössze 30 sort írtak.

A brigádvezetők által elmondott gondolatok emiatt nyomonkövethetetlené váltak.

"Hosszabb távon az alapvertikumban csupán 6-7000 ember munkájára lesz szükség"

A foglalkoztatási gondok kendőzetlen nyilvánosságra kerülésének fontos dokumentumának tekinthető az OKÜ vezérigazgatójának - üzemi lapban is megjelentetett nyilatkozata: "Hosszabb távon az alapvertikumban csupán 6-7 ezer ember munkájára lesz szükség Ózdon. Új tevékenységek meghonosítása, új üzemek építése nélkül egyszerűen nem lehet levelezni a várható foglalkoztatáspolitikai feszültségeket." (1987. április 30.)

A továbbiakban a munkahely teremtés - ismert - tökélgényéről szólva kijelentette, hogy az OKÜ "eddig semmi konkrét lehetőséget nem kapott arra, hogy egy új modern iparágat le

tudna telepíteni. Ehhez ugyanis (a felsőszintű országos vezetés) együttérzésen és rokonszenvén kívül pénz is kellene" (1987. április 30.)

Az "alku-reflexei" tovább élnek

A vállalat vezetőiben töretlenül tovább éltek a "központi támogatás" megszerezhetőségének illúziói. Minden alkalmat megragadtak annak hangsúlyozására, hogy a felszabaduló munkaerő vállalatban belüli foglalkoztatásának alapfeltétele az állami alapjuttatás mielőbbi és minél nagyobb mértékének realizálása. A vállalati látogatásra érkező politikai és állami vezetőknek szóló tájékoztatások "hangszerelése" ezért merőben eltért a vállalati kollektíva részére szóló információk hangvételétől. A lapban napvilágot látott megnyilatkozások mondandója ezért élesen elkülöníthető attól függően, hogy az országos szintű vezetőknek szólan "dramatizálják-e" a helyzetet vagy pedig a helyi közvéleményt kívánják "megnyugtítani" vagy éppen az "elkerülhetetlen nehézségekre" felkészíteni.

A vállalati közhangulat fontos momentuma, hogy a központi segítségnyújtás nélkülözhetetlenségét nem csak a legfelső szintű vállalati vezetők ítélték elkerülhetetlenül szükségesnek, hanem ennek fontosságát az alsóbb szinteken is kifejezésre juttatták. Az üzemi lap első alkalommal egy rendkívüli vállalati pártbizottsági ülés apropójaként vetette ezt fel: "A hozzászólók valamennyien hangsúlyozták, hogy a kollektíva önhibáján kívül került ebbe a helyzetbe, ezért elvárják és igénylik a felsőbb politikai és állami vezetés fokozott törődését, figyelmét, támogatását". (1987. január 16.)

A felsőszintű megsegítés elődázhatatlanságát a durva hengeremből és az RDH-ből ketten is felvetették a gyárlátogatáson ott járt miniszterelnökhelyettesnek: "Az ózdi kohászokra mindenkor számíthatott az ország. Most viszont az ózdiak várnak segítséget ahhoz, hogy felszámolják gondjaikat, megalapozzák jövőjüket és megélhetésüket". (1987. február 20.)

Összegyűjtöttük az ózdi gyárlátogatáson járt megyei vagy országos vezetők tétova reagálásait a központ támogatás realizálhatóságáról: Tömpe István - az MSZMP KB tagja - Borsod megyei látogatásának tapasztalatait megvonva mindössze csak azt hangsúlyozta, hogy véleménye szerint az Ózdi Kohászati Üzemeknél "adva vannak azok az erők, cselekvőkész emberek, akik képesek arra, hogy úrrá legyenek a nehéz helyzeten". (1986. december 12.)

A Borsod-megyei pártbizottság első titkára "utalt egyebek között arra, hogy a fejlesztési és diverzifikációs elképzelések pénzügyi megalapozottsága a kezdetén tart (1987. január 9-én!) melyre az anyagi fedezetet döntően pályázatok útján, versenyben kell majd 'elnyerni'. A terveket ismerve ez azonban nem reménytelen az ÓKÜ-nek". (1987. január 16.) A minisztertanács elnökhelyettesének - támogatásra utaló - nyilatkozata mindössze egy mondat: "Szocialista alapelveinknek megfelelően (ÓKÜ-ből felszabaduló munkaerő egzisztenciális gondjainak megoldására) központi eszközökkel, intézményes úton adunk ezért segítséget oly módon, hogy mindenki számára értelmes munkát biztosítsunk és anyagi biztonságot teremtsünk". (1987. február 20.)

Március végén vállalati aktívaértekezletet tartott az MSZMP

KB egyik osztályvezetője. A foglalkoztatottság ügyével csak országos méretekben foglalkozott: kifejtette, hogy "a jövőben átcsoportosításra kerülő 150 ezer dolgozó minőségi változást fog jelenteni, hatékony foglalkoztatást teremt majd, nem pedig munkanélküliséget". (1987. március 27.) A SZOT nyugalmazott főtitkára - a KISZ harmincéves megalakulása alkalmából - ünnepi beszédet mondott Özdon. A helyi munka lehetőségekről a következőket mondta el: "...az ÓKÜ átfogó termékszerkezet átalakítási programot hajt végre, mely által több munkahely megszűnik, de felszabadul még munkaerő a farkaslyuki bányából is. A létszámgondok megoldásához tehát új munkahelyekre van szükség a városban és környékén. A kibontakozáshoz programok vannak, ebbe kapcsolódik be a KISZ (1987. március 27.)

Az ÓKÜ felszabadulási naggyűlésén ünnepi köszöntőt mondott a megyei KISZ bizottság első titkára: "Az állami Tervbizottság határozata, az ÓKÜ és az Ipari Minisztérium megállapodása - véleménye szerint - megteremtette az alapot a gondok felszámolására, a vállalat hosszútávú prosperálásának megteremtésére. A célkitűzések valóra váltása persze nem ígérkezik könnyűnek, ám a központi szervek hathatós támogatásával, a belső tartalékok mind teljesebb kiaknázásával, a vállalati kollektíva összefogásával, áldozatkész hozzáállásával reális remény van a kibontakozásra, a vállalat cselekvési programjában foglaltak megvalósítására". (1987. április 10.)

Láthattuk tehát, hogy a vállalat vezetői és dolgozói változatlanul reménykednek a központi megsegítés lehetőségében. Az Özdra látogató vezetők viszont többnyire szűkszavú általánosságok mögé bújva hárítják el a konkrét ígéreteket.

NEGYEDIK FEJEZET:

SZAKSZERVEZET ÉS FOGLALKOZTATÁS

Szakszervezeti állásfoglalások (1986. okt. - 1987. április között.)

A. Az ÓKÜ dolgozóinak hangulata, felelősséggel, megértéssel töltött"

Az őszi hónapokban a szakszervezeti mozgalom tevékenységéről szóló első híradás "Üzemlátogatáson a vszb", cím alatt jelent meg. A huszonhárom soros október végi írás arról tájékoztat, hogy a vszb kiemelten oglalkozik azokkal a gazdasági egységekkel, ahol visszafejlesztésre és ebből adódó munkaerő-gazdálkodási gondokra lehet számítani. "A szakszervezeti bizottság titkára és politikai munkatársai a reggeli órákban üzemlátogatáson találkoztak (a finomhengerműben) a munkahelyi kollektívákkal, majd a gyáregység aktívaival kibővített összbizalmi testületi értekezleten megbeszélték a felmerült kérdéseket, megfogalmazták a főbb tennivalókat". (1986. október 31.)

Két héttel később hasonló jellegű eseményre, azaz ismét egy "bejárásra" került sor. Ekkor azonban a vszb titkárt és munkatársait elkísérte még a gyárlátogatásra a Borsod-megyei SZMT vezetőtitkára, az ózdi városi pártbizottság első titkára, az ÓKÜ vezérigazgatója, termelési igazgató-helyettese, továbbá a nagyüzemi pártbizottság titkára. A kiadott kommunikében ismét

csak túltengtek a protokoláris elemek: "A durva- és finomhengermű, valamint az acélmű bejárása során a vezetők a leállításra kerülő berendezések mellett a dolgozókkal kötetlen beszélgetést folytattak a jövőjüket érintő kérdésekről, valamint az említett gyáregységekben arról is volt szó, hogy milyen hangulatban hajtják végre a központi és helyi döntéseket". Hasonlóan jellegtelen az - országos látogatások konvencionális sablonjait leutánzó - közlemény záró mondata is: "Az üzemlátogatás után a vállalati szakszervezeti bizottságon értékelték a látottakat". (1986. november 14.)

Az üzemlátogatások tapasztalatait összegezve a vszb 1986. november végén vezércikket írt, amelyben kifejtette, hogy "az ózdi Kohászati Üzemek dolgozóinak hangulata, felelősséggel, megértéssel töltött. Nincs örömujjongás, viszont igen nagy a dolgozók problémaérzékenysége és ezzel párhuzamosan információs igénye". A látogatások alkalmából "mindenütt megfogalmazódott a kohász szakma megbecsülésének problémája, a reáljövővel szemben alacsony szintje, a bérszínvonal-gazdálkodás kedvezőtlen hatása". Felvetődtek még a kordelvezményes nyugdíjazással és a munkarend módosításával kapcsolatos kérdések, valamint szóba kerültek védőruha és bakancs problémák. "A vállalati szakszervezeti bizottság feladatul tűzte, hogy a megújulási program sikeres megvalósítása érdekében a szakszervezeti munkának is alkalmazkodnia kell a kialakult körülményekhez. Ennek egyik sarkalatos pontja a terülszerű üzemlátogatás, - írta a vszb titkára - amelynek lényege, hogy nem spontán jellegű, hanem előre meghatározott ütemterv alapján történik. Az üzemlátogatás első mozzanata, hogy az érintett gyáregységek titkárai a bizalmiakon keresztül a látogatást megelőző két-három héttel összegyűjtik a dolgozóktól azokat az észrevételeket, amelyek napjainkban foglalkoztatják őket. Ezt követően kerül sor az üzemek bejására, ahol közvetlenül a munkapad mellett találkozunk a kollektívakkal" (1986. november 28.)

Az ÓKÜ vszb titkára - az üzemlátogatások során exponált problémákra reagálva - fejtette ki először a "megújulási program sikeres biztosítását elősegítő szakszervezeti álláspontot", amelynek legfontosabb megállapításait közreadjuk.

a. A szakszervezet és a struktúraváltás:

- a vállalati szakszervezeti bizottság, az ÓKÜ-nél tervezett intézkedéseket elfogadva, támogatja a fejlesztési, korszerűsítési elképzeléseket;
- egyvetéti a gazdaságtalanul termelő berendezések visszafejlesztésével, leállításával, a jobb minőségű és feldolgozottabb termékek arányának növelésével, újabb anyag - és energiamegtakarítást eredményező technológiák bevezetésével. ("Meggyőződésünk - írta a vszb titkár -, hogy akkor képviseljük helyesen a dolgozók érdekeit, ha a program maradéktalan végrehajtását támogatjuk, szorgalmazzuk, elfogadjuk").

b. A szakszervezet és a foglalkoztatás

- a szakszervezeti bizottság igényli, hogy a berendezések

leállításával összefüggésben a felszabaduló munkaerők továbbfoglalkoztatása elsősorban a vállalatban belül oldódjon meg;

-csak a becsületes, fegyelmezett munkát végző dolgozók vállalatnál maradását támogatják, illetve azokat, akik vállalták a képzést, akik megértik, hogy annak van nagyobb jövője, aki több munkahelyen tud és képes dolgozni;

c. A szakszervezet és a helyi jövedelempolitika:

-a vszb azzal ért egyet, hogy az emberek a boldogulás alapját a fő munkaidőben keressék meg. Ehhez a fő munkaidőben is másképpen. Jobban kell dolgozni irányítóknak, végrehajtóknak egyaránt;

d. A szakszervezet és a gazdasági vezetés munkakapcsolata:

-szükséges, hogy még jobb, nyíltabb, őszintébb együttműködés legyen minden szinten a gazdasági vezetés és a szakszervezet között. A (vszb) azt kéri, hogy a főbizalmiak összefogással, a gazdasági vezetéssel teremtsenek olyan közszellemet, hogy érdemes legyen jól dolgozni, és aki többet dolgozik, több elismerést is kapjon. Annak legyen nagyobb szava és joga, aki többet tesz;

e. A szakszervezeti mozgalom általános tennivalói- és tömegkapcsolata:

-a szakszervezet elemi kötelessége, hogy megfogalmazza az egyes intézkedések nyomán várható hatást és mozgósítsa a dolgozókat a végrehajtásra.

("Az eredményes mozgósítás alapvető feltétele, hogy minden tisztségviselő dolgozó tisztában legyen az intézkedések lényegével, a kivitelezés megoldásának módjával, annak hasznosságával".)

-a vállalati szakszervezeti bizottságnak a tömegkapcsolatai jók (a megújulási program megvalósítását elősegítő) munkája során van kire támaszkodnia. Soha nem érzi magányosnak magát. ("Először is mindig számíthattunk vállalatunk nyílt, szókimondó, őszinte kollektívájára, amelyről (mostani üzem-) látogatásunk során ismét meggyőződünk. Másodszor már a kohászat sorsát rendező több éves előkészítő munka során is sok segítséget kaptunk(?) és kapunk mind a mai napig irányító szerveinktől").

B. A szakszervezet legfontosabb feladata a megújulási program maximális támogatása és az alapszervezetek munkájának sokoldalu támogatása"

(interjú a vszb vezető tisztségviselőivel)

Január közepén - egy vezérigazgatói tájékoztatásból - értesülhettek az olvasók arról, hogy a vállalat elvégezte a munkaerő hatékonyabb foglalkoztatásával összefüggő kérdések

vizsgálatát, amely érinti a létszámnormákat, a kereseti viszonyokat és a munkarendet stb.

(Az alapvertikumban 1986-hoz viszonyítva 1250 fővel csökkentik a létszámot, akik közül csak 600 dolgozó lesz foglalkoztatható a vállalat keretein belül, 1988-ig további 2800-3000 fős létszám csökkenést kell elszenvetni, akik közül mintegy 900 személyt tudnak majd foglalkoztatni.)

A vezérigazgatótól származó információk megjelenését követő héten a lap az első oldalon jelentette meg a vállalati szakszervezeti bizottság titkára és három politikai munkatársának nyilatkozatát. A közel 300 soros írás címe: "Mit vállalhat a szakszervezet? Az interjút készítő újságíró konkrétan utalt az egy héttel korábban nyilvánosságra került tényekre. Megkérdezte például: "Hogyan tudjuk majd a türelmetlenséget, a bizonytalanság okozta nyugtalanságot okos szóval, hiteles tájékoztatással levezetni (...) s a terhekből mit tud, mit kell magára vállalnia a szakszervezetnek?"

A vállalati szakszervezeti bizottság vezető tisztségviselői a konkrét válaszadás elől kitértek és nem reagáltak - a véleményt ezekben a napokban leginkább foglalkoztató - aktuális és konkrét kérdésekre. Nyilatkozatukban, lényegében az 1986. november végén már megfogalmazott szakszervezeti álláspontjukat ismételték meg. A vszb titkár szerint: a jelenlegi helyzetben "a testület két legfontosabb feladata:

- a megújulási program maximális támogatása, és
- az alapszervezetek munkájának sokoldalú támogatása".

(1987. január 23.)

A továbbiakban a vszb titkár ismét a tavalyi üzemlátogatások tapasztalatait elemezte. "Tavaly a ráhangolás időszakát éltük. A vszb munkatársai informálódtak egy-egy terület hangulatáról, összegyűjtötték az üzemekben dolgozók véleményét, gondjait, s a gyáregységek vezetőivel közösen értékelték a látottakat, hallottakat... A vszb vezetői leszögezték, hogy - a látogatások során - nem 'nyakkendő' felületes tanácskozássra törekedtek, hanem leültek a reggeliző, melegedő, pufajkás dolgozók közé, s ha kellett, kívárták, hogy oldódjon a hangulat, hogy szinte kérdezni se kelljen. Mód volt arra is, hogy a kényesebb kérdéseket négy szemközt tegyék fel azok, akik nem szívesen beszélnek munkatársaik előtt. A közös gondokkal kezdték szinte mindig ezeket a beszélgetéseket, nem pedig az egyéni sérelmeket firtatták - nyugtázta a vszb titkár. Ez már csak azért is jó dolog, mert tükrözi a vállalat iránt érzett felelősséget, az 'együtt tehetünk a legtöbbet mindannyiunkért' elv aktualitását". A vszb titkár a közvéleményt megnyugtatósára a továbbiakban elmondta, hogy a "helyzetünket jól ismerik a vasasszakszervezetben is", viszont hogy "a kérdőjelekkel teli valóságot itt helyben tanulmányozzák" következő ülésüket őzdon tartják. (1987. január 23.)

A későbbiekben a figyelmes olvasó egy sajátos logikai csúsztatásnak lehet tanúja: "Érthető, hogy a gazdasági munkában történt változások rányomták bélyegüket a szakszervezeti mozgalomra. A tagdíjfizetés csökkenőben van, aminek egyik oka az is, hogy többen nem tudják mire költik a vállalatnál maradt összeget". Később megtudhattuk, hogy a tagdíj bevétel "egynegyedét szociális segélyekre, a többit üdültetésre, szociálpolitikai juttatásokra, kulturára, tömegsportra, aktívák

jutalmazására..." költik. (A tagdíjfizetés elmaradásának további okairól azonban nem esett szó (1987. január 23.))

A szakszervezeti álláspont felkutatása érdekében, e cikkben megpróbáltuk nyomon követni, és pontokba szedni a szakszervezet véleményének tekinthető - szakszervezeti titkári és politikai munkatársi - megnyilatkozásokat.

a. A vszb titkár véleménye szerint:

-fontos, hogy állandó, élő kapcsolatot tartsanak fenn a vszb munkatársai, az szb titkárokkal, hogy szinte lépésről lépésre nyomon kövessék az üzemekben folyó változásokat, illetve azok előkészítését.

-*"szakszervezeti tisztségviselő (a konkrét funkciót nem határozták meg!) tudta és egyetértése nélkül nem történhet meg átcsoportosítás, s a személyes mindenre kiterjedő beszélgetések sehol sem maradhatnak el". ("A finom és durva hengermű szb-titkáraival már most teljes a 'szinkron', hogy aztán az átképzések megindulása után (!) személyre szólóan, közösen vegyenek részt a dolgozók sorsának lehető legkörülményesebb alakításában").*

-a jelenlegi nehéz helyzetben (a szakszervezet) *"egyetlen mércéje az lehet, hogy az embereket is egyetlen szempont szerint ítéli meg, s ez pedig nem más, mint az eredményesen jól végzett munka".*

b. Az szb termelési felelőse szerint:

-*"az eddig felszabaduló munkaerőt a létszámhiányos helyek fogadni tudták(!) 1987-ben a tartó- és az abroncsor leállása után 1250 fő sorsát kell megnyugtatóan rendezni";*

-*"a vállalati pénzügyi források hiánya miatt a fejlesztések nem olyan ütemben történnek, mint ahogy a leállások, ezért számolni kell azzal, hogy nem tudják azonnal(!) új helyre tenni a dolgozókat....) A felszabaduló létszámot - lehetőség szerint - (a szakszervezet) mindenképpen a gyáron belül szeretné elhelyezni; "CA vezérigazgató egy héttel korábbi nyilatkozata szerint az 1250 fővel csökkentett alapvertikumi dolgozók közül mindössze 800 személyt lesz képes a vállalat foglaltatni(!)*

-*"lehetővé kívánják tenni, hogy a csökkent munkaképességűek rokkantsági nyugdíjba mehessenek, s azok, akiknek 1-2 évük van már csak a nyugdíjig 'szintén kicsivel hamarabb' megkezdhesék pihenésüket, hiszen átképzésük 'értelmetlen' volna";*

-a szakszervezet számol azzal is, hogy gondot jelent majd az iskolapadból kikerülő fiatalok elhelyezkedése ezért is fontosnak tartják, hogy a városban minél előbb új munkalehetőségek létesüljenek;

c. Az szb szervezőtitkára szerint:

-a szakszervezeti munkában nagyon fontos a nyílt, őszinte légkör, a kételyek s a kérdések azonnali megválaszolása,

"(Nem kis teher hárul most a bizalmiakra, főbizalmiakra, hiszen ők nap mint nap 'saját bőrükön' érzik a változásokat, s ők ismerik saját területük buktatóit."
 -jó alkalom lesz az őszinteség 'gyakorlására' a gazdasági vezetők - januárban, februárban -sorra kerülő megítélése, (...) hogy mennyire lesznek képesek az új helyzetben is mozgósítani környezetüket az kiderül majd... a nagy októberi szocialista forradalom 70.évfordulójára tervezett kiemelt munkaverseny szervezésekor".

- d. Az szb agitációs, propaganda- és kulturális bizottsága titkára szerint:

-*"a gazdasági munkát segítő agitációra és propagandára most van a legnagyobb szükség. Nőtt a politikai oktatás jelentősége;*
 -*"nagyon fontos, hogy a szakszervezet hozzájáruljon a dolgozók szabadidejének tartalmas eltöltéséhez".*
(a vállalati művelődési központban színvonalas, s nagy érdeklődésre számot tartó, tömegeket vonzó programokat kell csinálni) "sok új kulturális kezdeményezéssel kell a gazdasági munkában 'elszenvedett' feszültségeket ellensúlyozni". (1987. január 23.)

- C. "A vszb. szerint elsődleges az, ami hosszú távon népgazdasági és vállalati szinten gazdaságos"
 "a szakszervezeti bizottságot bizakodás tölti el, s támogatja az intézkedéseket".
(a szakszervezeti főbizalmi testületi ülés álláspontja)

Az OKÜ szakszervezeti főbizalmi testületének üléséről - a lap első és második oldalán - 535 soros tájékoztatás jelent meg. Az írás terjedelmének körülbelül 45 %-át a vezérigazgatói tájékoztató ismertetésének szánták. Ugyanennyi teret kapott a vszb titkár beszámolója, a vasasszakszervezet kiküldöttje és az Ipari Minisztérium képviselője. A hozzá főbizalmik megnyilatkozásait - alig 10 %-nyi helyen - két-három mondatban zanzásították.

- a. A vállalat helyzetének megítélése:

-*"a vszb szerint a vállalat ma rendelkezik közép- és hosszútávú programmal, amelynek megkezdődött erőteljes végrehajtása. Ez olyan program, amelynek végrehajtása az egész kollektíva érdekét szolgálja;*
 -*a vszb és szervei a program kialakításában részt vettek, szerepet vállaltak és nagy figyelmet fordítottak arra, hogy a dolgozók megismerjék, megértsék az elképzeléseket;*
 -*a dolgozók többsége ezeknek köszönhetően megértéssel és nagyfokú felelősségtudattal fogadta a hozott intézkedéseket. Ennek alapja a bizalom, ami megmutatkozik a vezetés iránt;*
 -*ahol a program a termelőberendezések visszafejlesztését, leállítását irányozza elő, ott érzékelhető a bizonytalanság a dolgozók részéről. A bizalom és a*

bizalmatlanság együtt van jelen;

- a bizonytalanság abból fakad, hogy a fejlesztést igénylő diverzifikációs akciók megvalósításához szükséges anyagi forrás ma még nem áll rendelkezésre és a nyugdíjazásban érintettek esetében sincs még döntés (bár biztató ígéretek kaptak az IPM-től és a vasas szakszervezet titkárságától);
- a kitűzött célok nagyok, de teljesíthetők. Arra kéri a vszb valamennyi aktiváját, s a dolgozókat, hogy hatékonyabb munkával segítsék elő a végrehajtást, segítsék a vezetők munkáját;
- kéri a vszb a gazdasági vezetést, tegyen meg mindent annak érdekében, hogy az elképzelések megvalósuljanak és ezáltal új, a vállalati eredményt javító munkahelyek létrehozásával teremtsék meg a minél nagyobb létszámú foglalkoztatás lehetőségét;
- a vszb szerint kiemelten kell kezelni a dolgozók átképzésével, továbbképzésével összefüggő feladatok megvalósítását, a dolgozók alkalmassá tételét az új technika-és technológia fogadására." (1987. márius 6.)

b. A vállalati szakszervezeti bizottság véleménye, az ÖKÜ vezetőinek tevékenységéről:

- "a vállalatvezetés intézkedései egyértelműen szolgáltatják a megújulást;
- eredményesen működik a vállalati stratégiai tanács, a fejlesztési bizottság, a munkaerő-gazdálkodási bizottság. Ezek alapján a szakszervezeti bizottságot bizakodás tölti el, ezért is támogatja az intézkedéseket;
- a vszb azt vallja, hogy a megújulás során elsődlegesen azt kell nézni ami hosszútávon népgazdasági és vállalati szinten gazdaságos. Nem szabad átmeneti megoldásokra törekedni;
- a gazdasági vezetésnek, de a szakszervezeti tisztségviselőknek is nagy figyelmet kell fordítani a munkásokra és az őket irányító műszakiakra. A vszb megítélése szerint, a vezetés ezek összefoglalására, irányítására a feladatok végrehajtására alkalmas. (1987. március 6.)

A vszb titkára nem reagált az előtte szóló vezérigazgató érdekvédelmi szempontból rendkívül fontosnak tekinthető megállapításaira. Például ... a költségek további, radikális csökkentésétől, (...) valamint a hatékonyság javításától függ, hogy a vállalat milyen mértékű bérfejlesztést valósíthat meg; ... Csökkenni fog a termelés mennyisége és a foglalkoztatottak száma; ... különböző intézkedések, munkafegyelmi szigorítások hatására közel 500 fővel csökkent az állományi létszám az év végére. Arra sem kérdezett rá a vszb titkár, hogy vajon "csak a fegyelmезetlen, megbízhatatlan dolgozótól vált meg a vállalat szívfájdalom nélkül?" stb. a szakszervezeti titkári beszámoló nem foglalkozott továbbá az 1987.március 1-én hatályba lépett munkaidőlap-kihasználás javító vezérigazgatói utasítással. ("A szigorúbb eljárások foganatosítását" tartalmazó intézkedéseket " a társadalmi szervek fórumai megtárgyalták" - adták hírül

ugyanabban a lapszámban, amelyben a főbizalmi testületi ülésről írtak).

Az emberek gondjairól, s a valóságos érdekvédelmi kérdésekről néhány főbizalmi beszélt:

- "a durvahengerműben a tartósor leállítása miatt felszabaduló 120 dolgozó sorsa ma sem rendezett, nem tudják hol fognak dolgozni;
- a szolgáltató gyáregységben a leépítésre kapott keretszámot aránytalannak tartják, kérik ismételt felülvizsgálatát;
- a prémiumok, mozgóbérek elmaradása az acélműben kedvezőtlenül befolyásolja a hangulatot;
- anyaghiány miatt a durvahengerműben sokszor kényszerülnek megállásra, s emiatt nincs meg a feltétele a prémiumfeltételek teljesítésének;
- a szolgáltató gyáregység főbizalmija az elavult, nullára leírt berendezések gondjairól is szólt, felvétette például a karbantartó létszám gondokat és a fenntartási keretek szükségességét." (1987. március 6.)

Az Ózdi Kohászati Üzemek vállalati szakszervezeti bizottsága az érdekképviseleti tevékenységét, sajátosan függetlenítette a szakszervezeti tagság érdekvédelemre utaltságának mértékétől. Többször is megfogalmazták, hogy a szakszervezeti érdekképviselet gyakorlását alárendelik a munkavállalók munka teljesítményének, s a fegyelmezett magatartásának: "Az érdekképviselet alapja, a munkához való viszony, a szocialista szempontokat csak ennek tükrében lehet mérlegelni". (1987. április 30.)

A főbizalmi testület tanácskozásán megfogalmazott szakszervezeti állásponthoz képest, karakteresebb szakszervezeti vélemény került nyilvánosságra, a Magyar Rádió ÓKÜ helyzetével foglalkozó műsorában. Miután ezt a nyilatkozatot az üzemi lap is kivonatolatosan ismertette, - vizsgálóságunk szempontjai szerint - ezt is forrás értékű szakszervezeti megnyilatkozásnak tekintettük:

- "a szükségszerű munkaügyi intézkedések végrehajtása nem fog menni sürölődások nélkül, ezért napjainkban és a továbbiakban a szakszervezeti szervek számára a megfelelő érdekképviselet biztosítása lesz a legfontosabb feladat;
- irányelveket adtak ki, (Cez azonban az üzemi lapban 1987. április 30-ig nem kapott nyilvánosságot) amelyben többek között azt is rögzítették, hogy az érdekképviselet alapjául a munkához való viszonyt (prioritásként) kell tekinteni, s a szociális szempontokat csak ennek tükrében lehet (másodlagos szempontként) mérlegelni;
- "az ózdi munkás gondját lehetőleg helyben kell megoldani, Ózdon kell számára kenyérkereseti lehetőséget teremteni" (Cez hangsúly eltolódást jelent a korábbi állásponthoz képest!);
- (miután a vállalattól több jó szakember önszántából eltávozott) " a vszb törekszik, hogy a kvalifikált szakembereket az ÓKÜ-höz kösse, mert a termékszerkezet korszerűsítését csak jól képzett szakemberekkel tudják végrehajtani";
- a vszb számításai szerint "körülbelül 550-en vehetnék

igénybe a nyugdíjkezdvezményt, 150-en pedig rokkantsági nyugdíjba mehetnének, ezáltal 600C!) dolgozó sorsát megnyugtató módon tudnák 'levezényelni' (1987. április 30.)

c. A vállalati szakszervezeti bizottság ülései

- A vállalati szakszervezeti bizottság november végi ülésén két napirend megtárgyalása szerepelt. "Először az ifjúság körében végzett munka továbbfejlesztéséről hallhattak a jelenlévők (...) majd arról volt szó, hogyan vessz részt a vszö a jövő évi vállalati tervek elkészítésében, s hogyan kívánják ebbe a munkába a dolgozókat bevonni. "Az utóbbi témakörrel - a napirend előterjesztőjének nevéen kívül semmi egyéb információ nem került nyilvánosságra. Az ifjúság körében végzett szakszervezeti munka felkarolásáról - 44 sornyi terjedelmű - információ jelent meg. Az erről szóló közlemény szövege semmitmondóan általános. A tudósítás elsősorban a megalakuló ifjúsági tagozatok szervezeti kérdéseit taglalta, tartalmi kérdésekről mindössze annyit mondott: "E tevékenység 'minőségének' javulását célozza az a határozattervezet (amely szerint) ... jobban be kell vonni a fiatalokat a gazdasági munkába és a munkahelyi demokrácia gyakorlásába, ugyanakkor időszerű, hogy javítsanak élet- és munkakörülményeiken, s szervezett programokat kínáljanak nekik szabadidejük hasznos eltöltéséhez." (1986. december 5.)

- A vállalati szakszervezeti bizottság decemberi üléséről megjelent 150 soros tudósítás három napirendről ad hírt: A testület "Az 1986/87. évi szakszervezeti oktatás tapasztalatait"; "a munkavédelmi szabályzat módosítását, illetve az 1986. évi SZOT-és vállalati üdülések tapasztalatairól és gyermek külföldi csereüdülések alakulásáról illetve jövő évi kezdeményezésekről" szóló jelentést vitatta meg. A sorrendben elsőszámú napirend tartalmi kérdései közül nyilvánosságra hozták, hogy a szakszervezeti tömegpolitikai oktatás "fogadtatása" egyrésztől kedvező, míg másrésztől - az ATB határozatából adódó tennivalók várható következményeit tekintve - kedvezőtlen. Különösen érzékelhető a durvahengermű gyáregységeknél a bizonytalanság okozta közömbösség, amely a foglalkozások gyenge látogatottságában is megmutatkozik" A hallgatók érdeklődését elsősorban a vállalat jövője, saját sorsuk és jövőjük iránti aggodalom köti le". A munkavédelmi szabályzat módosításáról mindössze annyit irtak, hogy ezt a testület egyhangulag tudomásul vette. A legrészletesebben az üdültetési kérdésekről tudósítottak. Számadatokkal bizonyították be, hogy "az üdültetés történetében az 1986-os esztendő volt a legnehezebb". Az elő-és utószezon jegyeit csak "nagy agitációval tudták kihelyezni". Ötven darabbal kevesebb gyógyvizi beutalót kaptak, az alacsony nyugdíjjal rendelkezők pedig nem tudták megfizetni az üdülési költségeket. (1986. december 28.)

- Szokatlanul bőséges terjedelmű közlemény jelent meg a vállalati szakszervezeti bizottság február elején megtartott üléséről. A kétharmadát az első napirendként tárgyalt, "korf-eljárással gyártott acélok gyártásának helyzetéről szóló" műszaki igazgatói információ adta. A tudósító elsősorban

a korf-technológiai előnyeit ismertette. A vállalati szakszervezeti bizottság álláspontjáról mindössze annyit lehetett megtudni, hogy "felhívták a figyelmet a termelési adatok objektív elemzésére, s a műszaki és személyi feltételek e biztosításának fontosságára". Ezután az 1987. évi tagdíjbesorolás tapasztalatairól hallgatott meg jelentést a testület, majd az 1987. évi szakszervezeti költségvetéstervezetet vitatták meg. "A felszólalók az összefüggések alapos mérlegelésére, a tagdíjbesorolások körültekintő elvégzésére hívták fel a figyelmet"... s szóltak arról, hogy a szakszervezeti pénzeszközök felhasználásáról "kellő részletességgel kell a szakszervezeti tagokat tájékoztatni". (1987. február 6.)
- A tavaszi hónapok további vszb üléseiről sajtó tudósítás nem jelent meg.

d. A vasasszakszervezet özdi titkársági ülése

A vasasszakszervezet titkársága "kihelyezett" ülést tartott az ÖKÜ-ben, hogy helyben tájékozzódjon a "termékszerkezet korszerűsítését szolgáló intézkedésekről, s az ebből adódó létszám átcsoportosításokról". Az eseményről a legelső és a második oldalon 260 soros tudósítás jelent meg. Az értekezletről készített sablonos tájékoztatásból sem az nem olvasható ki, hogy a vasasok milyen szakszervezeti álláspontot alakítottak ki, sem az, hogy a látogatásnak milyen özdi következményei lesznek. A tudósító elsősorban az esemény protokolláris oldalát emelt ki, s zavarba ejtően hivatkozott egy előre elkészített "írásos állásfoglalás" tervszövegére. A szóbanforgó állásfoglalásról azonban nem lehetett egyebet megtudni, mint hogy az ülésen "élénk vita folyt körülötte", illetve az "jó néhány támpontot adott", valamint: a jelenlévők kiegészítésekkel együtt - egyhangúlag elfogadták. (1987. február 27.)

A vasasszakszervezet vezetőinek özdi ténykedéséről tulajdonképpen három mozzanatot hoztak nyilvánosságra: a vendégek értekezlet előtt üzemlátogatáson jártak; az ülésen a vasas vezetők milyen témakörökből tettek fel kérdéseket; s nyilvánosságra hozták a főtáitkár kiértékelő zárszavát. Idézzük fel előbb érdeklődésük tárgyát: "a vasasszakszervezet titkárságának tagjai vendéglátóiktól egyebek mellett arról érdeklődtek, hogy a leálló hengerek milyen problémákat jelentenek a belföldi igények kiegészítésében, majd a diverzifikációs program anyagi fedezete után érdeklődtek.

Felvilágosítást kértek a munkafegyelmi szigorítások lényegéről, és a vgm-ek sorsáról". (A kérdésekre adott válaszokat nem hozták nyilvánosságra, viszont leírták, hogy a felvetett témakörökre, - a jelenlévő vezetők közül - éppen ki reflektált.)

A vasasszakszervezet főtáitkára összefoglalásként "megköszönte a vállalat gazdasági vezetésének, valamint a párt-, a szakszervezet és a KISZ funkcionáriusainak az eddig megtett erőfeszítéseket s a jövőre azt kívánta, hogy a kiszabott feladatokat minél gyorsabban és körültekintőbben oldják meg úgy, hogy a dolgozókkal együttműködve emberségesen döntsenek az új munkahelyek kollektíváinak kialakításakor". (1987.

február 27.)

Az Ózdon tartott vasasszakszervezeti értekezletről megjelent hirdetés szerint a leghűsbavágóbb érdekvédelmi problémákról csak ketten szóltak: A szakszervezetek Borsod-megyei Tanácsának vezető titkára azokat az "emberi készütségeket" vetette fel, amely "a berendezések leállítása és a felfejlesztés közötti fáziskésésből" származnak. Az ózdi városi pártbizottság titkára arról beszélt, hogy "oda kell figyelni azok sorsának alakulására is, akik kívül kerülnek a gyárkapun...elsőrendű feladat, hogy mielőbb új munkalehetőségeket teremtsünk, hogy az iskolából kikerülő fiataloknak is egzisztenciát teremtsünk". (1987. február 27.)

Láthattuk tehát, hogy a vasasszakszervezet vezetőinek ózdi szereplése után sem fogalmazódott meg olyan karakteres szakszervezeti megnyilatkozás, amely a szakszervezet iránti bizalmat minősíthette volna. Az OKÜ helyzetére konkrétan reagáló szakszervezeti állásfoglalás helyett, az eseményről pusztán olyan jellegtelen és semmitmondó információk jelentek meg a lapban, amelyek más fórumokon már többször elhangzottak.

e. Egyéb szakszervezeti események sajtónyilvánossága

(Népszava-fórum)

"Népszava-fórum" címmel, százsoros, elsőoldalas tudósítás adta hírül, - a szakszervezetek központi lapjának fennállása 115. évfordulója alkalmából - hogy Miskolcon ünnepséget, az OKÜ-ben pedig fórumot rendeztek. A hirdetés szinte kizárólagosan a protokolláris elemeket ragadta meg, mindössze egyetlen bővített mondatban tájékoztatott arról, hogy e szakszervezeti fórumon mi miről is volt szó: "A fórum vendégei gazdasági életünkkel, a szakszervezeti mozgalom időszerű feladataival kapcsolatos kérdésekre válaszoltak, illetve tartottak nagy érdeklődéssel kísért előadást." (1987. január 30.)

(Megalakult a szakszervezeti ifjúsági tagozat)

"Nem a KISZ helyett; - Ifjúsági Tanács alakult a vállalatnál" cím alatt, február elején, a lap első oldalán 110 -soros publikáció jelent meg. A szakszervezeti ifjúsági tagozatok létrejöttéről azonban már a decemberi vszb ülésen sem tudtak érdemi tájékoztatást adni. Valószínűleg emiatt, ismét a protokolláris külsőségek kaptak hangsúlyt. Például: a megválasztott funkcionáriusok megválasztásuk alkalmából, egymást köszöntötték. Az OKÜ fiataljainak konkrét érdekvédelmi kérdéseivel nem foglalkoztak. A bosszantó semmitmondás "anatomiájának" iskolapéldája is lehetne ez a "hirdetés": "A tagozatok munkáját a tagozatvezetőség szervezi..., a vszb irányításával működő ifjúsági tanács munka-és üléstervezetési végzi munkáját..., tevékenységéhez a pénzeszközök biztosítottak".

Arra a kérdésre, hogy milyen jogosítvánnyal rendelkezik a most életre hívott ifjúsági rétegbizottság úgy válaszoltak, hogy "a mindennapi gyakorlat során a fiatalok maguk vihathatnak ki olyan lehetőségeket, amelyeket életünk változásai kínálnak

fel". Egyébként azt ajánlották az olvasóknak, hogy a jogkörök részletes ismertetését egy - a közelmúltban megjelent kiadványban a 'Gyere a Vasasba!' című füzetben megtalálhatják az érdeklődők. (1987. február 6.)

(A kisnyugdíjasok megsegítése)

Arról is meggyőződhattünk, hogy a fent elemzett szakszervezeti közlemény, pusztán nem pusztán egy tehetségtelen újságírói kvalitás következménye, mert ugyanaz a szerző, ugyanabban a lapszámban egy másik írásában nagyszerű példáját adja rátermettségének. A vállalati szakszervezeti bizottság szociálpolitikai bizottságának vezetőjével készített interjú, emberséges hangvételével és fontos kérdésekről szóló információs értékével hosszú idő óta az egyik legjobb szakszervezeti témájú írásnak tekinthető.

A "kisnyugdíjasok" figyelmébe ajánlott cikk arról szól, hogy bizonyos összeggel meg tudják emeltetni azoknak a nyugdíját, akik havonta 3500 forint alatti összeget kapnak. "A szakszervezeti bizottság javaslatára 1986. decemberéig 279-en kaptak rendkívüli nyugdíjemelést, s csak 64 kérelmet kellett elutasítaniuk, most 40 kérelem intézése van folyamatban". Összinté segítő szándékkal szóltak azokhoz a "kisnyugdíjasokhoz", akik a hónap végén filléres gondokkal küzdenek. Szeretnének minél több embernek segítséget nyújtani" s olyan praktikus ismeretekre is felhívták a figyelmet, mint például: "a 3500 forint felett is kérhetnek méltányosságból emelést azok, akiknek ezt a határt lépi túl a 180 forintos háztartási kiegészítő pótlék, a 290 forintos szociális támogatás vagy éppen a lakbér-hozzájárulás". (1987. február 6.)

(Vasas-propagandisták ózdi tanácskozása)

A vasasszakszervezethez tartozó néhány vállalat (Dunai Vasmű, LKM, Borsodnádasi Lemezgyár, Salgótarjáni Kohászati Üzemek, KGYV) szakszervezeti agitációs- és propaganda bizottság vezetői, s a hozzájuk kapcsolódó vállalati művelődési otthon igazgatói, propagandista találkozót rendeztek Ózdon. Erről az eseményről 170 soros fényképpel ellátott - tudósítást jelentettek meg a lap első és harmadik oldalán.

A tanácskozás céljaként azt tűzték ki, hogy megbeszéljék, hogy "milyen módszerek alkalmazásával lehet változatosabbá tenni a szakszervezeti oktatást; hogyan osszák be saját maguk és mások idejét a propagandisták, hogy a munkaidő védelmét is szem előtt tartásuk; mi mindenre kell odafigyelnie az agitációval, propagandával foglalkozó szakszervezeti tisztségviselőknek, stb." (1987. április 24.)

Az értekezlet elején feltett kérdésekre a tanácskozáson megszületett válaszokat nem hozták nyilvánosságra.

A hozzászólók közül - a tanácskozáson jelenlévő - vasas szakszervezeti osztályvezető szereplését - azonban külön is exponálták: e szerint "napjainkban különösen nagy szükség van a színvonalas szórakoztatásra, egyfajta 'kulturális érdekvédelemre', ugyanakkor az oktatást is népszerűbbé, nivósabbá lehetne tenni" például olyan oktatási csomagok

összeállításával , amelyek kibővítve bárhol használhatók.
(1987. április 24.)

(Vállalati propagandisták tanácskozása)

Egy héttel később ismét terjedelmes tudósítást olvashattunk a szakszervezeti tömegpolitikai oktatás "évváró értekezletéről": "A múlt tanév feladatait a SZOT Elnökségének, valamint a vasasszakszervezet határozatainak alapján végezték a vszb által jóváhagyott oktatási terv szerint. Az oktatási tananyagok minden területen időben rendelkezésre álltak, s azok tartalmi színvonala is jónak mondható - állapították meg. További feladat azonban, hogy a foglalkozásokat élményszerűvé, egyedivé tegyék, s fokozottabban támaszkodjanak a korszerű szemléltető eszközökre". (1987. április 30.)

Emlékeztet, hogy a vszb decemberi üléséről megjelent híradás felvetett néhány gondot is a szakszervezeti tömegpolitikai oktatással összefüggésben. (1986. december 5.) Akkor szóba került, hogy néhány helyen gyenge a látogatottság, s a bizonytalanság miatt közömbösség volt tapasztalható. Az április végi értékelés ezekre a problémákra nem tért vissza. Helyette a külsőségekre és a protokolláris közhelyek elismételésére helyezte a hangsúlyt.

f. A vszb elnökének május elsejei köszöntője

Szakszervezeti írásnak tekintettük a május elseje tiszteletére megjelentett vezércikket is, miután annak szerzője az OKÜ vállalati szakszervezeti bizottságának elnöke volt. A 210 soros írás címe: A munkásosztály ünnepe. A szerző tartózkodott minden konkrétum megfogalmazásától, amely a szakszervezet tevékenységével összefüggésbe hozható lett volna. Megállapította viszont, hogy "bizakodással tölthet el bennünket, hogy a jelenlegi nehéz helyzetben Ózdon és térségében növekszik a dolgozók kezdeményező aktivitása társadalmunkért, a város és környéke fejlődéséért érzett felelőssége. Ezt bizonyítja(...) a kibontakozó szocialista munkaverseny lendülete... Dolgozóink megérve a nehézségeket, népgazdasági elvárásokat, szabadnapjaik feláldozásával számtalanszor adták jelét annak, hogy készek áldozatot vállalni, segíteni a gazdaságpolitikai célkitűzések eredményes megvalósulását". (1987. április 30.)

A vszb elnökének írása ugyanabban a lapszámban jelent meg, amelyben napvilágot látott, hogy az OKÜ-től az elmúlt félévben "különböző indoklással 600 ember távozott, s Ózdon egyetlen nagyobb vállalatnál sincs munkaerő-felvétel". A szakszervezeti hierarchia első embere úgy tett, mintha nem tudna arról, hogy körülbelül 7-800 elhelyezkedési adatlapot tartanak nyilván a városban, s ezzel szemben alig-alig tudnak munkát kínálni. Nagyfokú politikai érzéketlenségre vall - a vállalati szakszervezet vezető testülete nevében - reakálás nélkül hagyni ezeket. Felelőtlenség válassz nélkül hagyni ugyancsak ebben a lapszámban megjelentetett munkásember panaszát, amely kereken kimondta, hogy "nem látják jövőjüket biztosítva". Az ilyen voluntarista ünnepi köszöntő irritálhatja a közvéleményt, s a szakszervezeti tagság bizalmának elvesztéséhez vezethet.

ÖTÖDIK FEJEZET:

"HANGULAT - KALEIDOSZKÓP"

A közérzetet tükröző mozaikok

Vizsgálódásunk során összegyűjtöttük azokat a többnyire spontán megnyilvánulásokat, amelyekből közvetve következtetni lehet a dolgozók közérzetére, a vállalati közhangulatra. A közvélemény direkt feltárására a lapban mindössze két alkalommal vállalkoztak (a "Hangulatjelentés a Finomhengerműben" (1986. október 24.) - és a "Környezettanylmány..." (1987. április 30.) című írásokban). A szerkesztési koncepció viszont akarva-akaratlanul teret engedett olyan önkéntelen vélemény nyilvánításoknak, amelyekből csokrot kötve megismerhetjük a közérzet színes kaleidoszkóját.

A. A döntés jogát és felelősségét a kollektívákra kellene bízni

Részletek egy - nyugdíjkorhoz közeledő - előhengerész helyettes javaslatából:

A leéptítéseknél a meglévő létszámokat többnyire mechanikusan kezelik. Emiatt előfordulhat, hogy "egyes helyeken jól dolgozó emberek is feleslegessé válnak, más, jelenleg létszámhiányos helyeken pedig a rosszul, vagy rosszabbul dolgozók is bizalmat kapnak. Ezért az lenne jó - fogalmazta meg javaslatát -, ha a döntés jogát és felelősségét a kollektívákra bízánk, s nem sorozatokra, munkafolyamatokra, hanem nagyobb szervezeti egységekre bontva szabnák meg a keretszámokat". (1986. október 14.)

B. "Foggal körömmel ragaszkodom a helyemhez" - konkrét válaszokra volna szükség

A hengerészek azon morfondíroznak, hogy holnap, holnapután is meglesz-e a biztos helyük, a biztos kenyerük... A kellelénél kevesebbet tudnak ugyanis arról, hogy mi lesz a felszámolásra ítélt sorozatok dolgozóinak sorsa: ki megy, ki marad, ki lesz az, aki esetleg más területen de hengerészként dolgozhat, s ki lesz az, akinek új szakmát kell tanulni, pályát, munkahelyet kell változtatni?... Érthető, ha pár évvel nyugdíj előtt - foggal körömmel - ragaszkodom a helyemhez, a megszokott munkához, a megszokott munkatársakhoz. A hatvanhoz közel álló korosztály - jobb híján - a csodában bízik. Mások abban bíznak, hogy 'kegyelmet kapnak' és aki ledolgozta a 35 évét, az korkedvezményel idő előtt nyugdíjba vonulhat... A várható jövedelem körüli bizonytalanság ugyanakkor a középosztály tagjait megfontolásra készítik. Konkrét válaszokra volna szükség, hiszen a homályos kilátások miatt olyan szakemberek is (önkéntes) távozás mellett döntenek, akik mindeddig a sorozatok meghatározó emberei voltak... Bizonytalan jelenű és bizonytalan jövőjű szakmára egyetlen fiatal sem fogja a fejét adni". (1986. október 24.)

C. "A munkához való jog nem azonos a munkahelyhez való joggal

Részlet egy üzemi szb titkár nyilatkozatából: "Sajnos az általunk ismert tényekkel csak részben tudjuk csillapítani az emberek felfokozott információs igényét, hiszen... éppen az egyénekre vonatkozó elképzelésekről mi sem rendelkezünk elegendő információval. Márpedig az embereket - joggal - elsősorban az érdekli, hogy a jövőben hogyan alakul személyes sorsuk, biztos vagy bizonytalan egzisztenciájuk... A kenyérhez a munkához való jog... nem azonos az adott munkahelyhez való kizárólagos joggal. A változások során törvényszerűen lesznek tehát a finomhengeremben is olyan dolgozók... akiknek új munkahelyre kell majd 'igazolniuk'... a leállással átcsoportosítással kapcsolatos intézkedéseket, rendelkezéseket a jelenleginél magasabb fokon kellene koordinálni". (1986. október 24.)

D. "Aki eddig került a munkát az semmi jóra nem számíthat"

Kérdés: Mit tehet egy szakszervezeti bizalmi a jelenlegi helyzetben, a dolgozók védelmében?

Válasz: A szakszervezeti bizalmiak az emberek "egyedi kérdéseire(!) nem tudnak választ adni... Aki került a munkát az nem számíthat túl sok jóra, aki viszont megfogta a munka nehezebbik végét, annak biztos lesz a jövőben is az ÖKÜ-ben kenyere". (1986. október 24.)

E. Az emberek sorsáról nem lehet mechanikusan dönteni

Részlet egy üzemi pártalapszervezeti titkár véleményéből: "A létszámnormákat már megkapták az egyes munkahelyek. Tudott dolog, hogy hol, hány fő munkája válik feleslegessé... az átcsoportosítás előkészítése programszerűen zajlik. Sajnos ebbe a folyamatba mechanikus elemek is 'belecsúsznak', holott emberi sorsok esetében nem lehet egyetlen esetben sem gépies a döntés". (1986. október 24.)

E. A hatékonyság további javítása, várhatóan az 'érintettek' körét megnöveli"

- a nagy hajrá idejében azonban a létszámot meg kell tartani -

Részlet a durvahengermű vezetőjének nyilatkozatából: A durvahengerműből 28 (vagy több!) dolgozó fog elkerülni, "foglalkoztatásuk ugyanis ott nem oldható meg.(...) Ebben az évben megkezdtek a személyes, egyéni beszélgetéseket a dolgozókkal, de a munkaerőgazdálkodási bizottság novemberi ülésén történt megállapodás értelmében a beszélgetéseket leállították, mert sor kerül több területen a gazdálkodás hatékonyságának javítása érdekében a négyműszakos munkarend változtatására, s ez az érintettek körét megnöveli. Mindenesetre hangsúlyozni kell, hogy a jövő év első hat hónapjában kemény munka vár a tartósor hengerészeire, ugyanis a felhasználó vállalatok egész éves igényét ki kell elégíteniük ebben az időszakban. A nagy 'hajrá' idejére tehát a létszámot is fel kell tartani." (1986. december 12.)

F. - Az embereknek munkát kell találni -

Részlet a *finomhengermű vezetőjének* nyilatkozatából: "A megszüntetett illetve a megszűnő sorozatok dolgozóit más sorozatokra kell átirányítani, vagy pedig a gyáregységen (esetleg vállalaton) belül kell számukra munkát találni. Ezt az egyáltalán nem könnyű feladatot igyekeznek a lehető legkörülményesebben, leghumánusabban végrehajtani a gyáregység politikai és gazdasági vezetése. A gondok, igények feltárása, az érdekek egyeztetése érdekében már eddig is több fórumot, aktívaértekezleteket tartottak, s csoportos találkozásokon túl egyéni elbeszélgetésekre is sort kívánnak keríteni, az érdekeltekkel közösen keresve azt a megoldást, mely megfelel az egyén, a gyáregység, s a vállalat elvárásainak is". (1986. december 12.)

G. Sanyarú munkakörülmények az elegyüzemben -

Részlet az *elegyüzem pártvezetőségi titkára* nyilatkozatából: Az elegyüzemben rosszak a munkakörülmények, indokolatlanul vonták meg a korkedvezményes nyugdíj lehetőségét. "Az egészségkárosító tényezők köre és mértéke továbbra is változatlan maradt". Minden lehetséges fórumon felvetették - a megítélésük szerint jogos sérelmet - ám érdemi választ sehonnan sem kaptak. (1986. december 19.)

Egy *munkás véleménye az elegyüzemi munkakörülményekről*: A megnyilatkozó munkás, aki 1958-tól kezdve "eszi az elegyüzem időnként bizony keserűnek bizonyuló kenyerét" keserű szavakkal panaszkodott: "a porátalom változatlan maradt és tetőt se húztak a fejük fölé. Rossz időben a pufajka egy-kettőre átázik, s egész műszakban vizes göncben kell dolgozni, mivel váltással nem rendelkeznek, elkelne a tartalék... Egy év alatt itt a pufajka is ronggyá szakad, holott a kihordási idő szerint 4 évig ki kellene tartania. Hozzájuk hasonlóan az érchid is lerongyolódott, nem megfelelő a világítás, ami lassítja a munkát és balesetveszélyt is megnöveli. (1986. december 19.)

"Vannak, akik szilikózis megbetegedésben szenvednek. Senki sem tudja azonban megmondani, hogy az (orvosi) zárójelentésekben igazolt betegségekre jár-e a dolgozóknak valamilyen pótlék, kártérítés, vagy valami egyéb juttatás". (1986. december 19.)

H. "Egyre kevesebb nyugdíjas tudta megfizetni az üdüléssel járó feladatokat"

Részlet a *vállalati szakszervezeti bizottság* üdültetési tevékenységéről szóló jelentéséből:

Közel 100 fővel kevesebb nyugdíjas üdült (1986-ban) SZOT-os beutalóval, mint tavaly. Ennek egyik oka, hogy kevesebb volt a gyógyvízi beutaló, holott az idősebbek részéről erre lenne nagyobb igény. A másik ok pedig az volt, hogy a vállalat által biztosított kedvezmények ellenére, az alacsony nyugdíjjal rendelkezők nem tudták fedezni az üdüléssel járó egyéb kiadásokat". (1986. december 28.)

I. "A hanyatlás forgatókönyve félmegoldásokat szül"

Részlet egy újságírói véleményből (amely a következő lapszámokban nagy vihart kavart):

Az RDH gyáregységben "1985. év végén, hogy a feszített vállalati terveket teljesíteni tudják, elmaradt a főjavítás..." A műszaki leromlás "hanyatlási forgatókönyve" szerint, valamint "a túlhajtott többszörös is félmegoldásokkal javított berendezések miatt a hangulat persze nem rózsás az RDM-ban. Hogy is lehetne az, amikor a legutóbbi nagyjavítás befejezése után sem bizhatnak abban, hogy megszűnnek a kényszerű üzemzavarok. És ha visszaesik a termelés, akkor az - újfajta bérezés elvei szerint - a boríték is vékonyabbá válhat". (1987. január 23.)

Egy karbantartásért felelős középvezető vélekedése:

A finomhengerműi karbantartásnál négy vezetőposzton volt személycsere, régi szakemberek más beosztásba kerültek... a karbantartó szakmunkás létszám állandóan csökken, ami együtt jár a munka minőségi romlásával. Legtöbbször a jó szakemberek távoznak (...). A finomhengermű gyáregység szakmunkás létszámának a minősége fokozatosan romlik. A hozzáértés hiánya többször is üzemzavarhoz vezetett. A leállításra kerülő hengersorokhoz tartalék alkatrész-rendelés már nem történt, annak ellenére, hogy még üzemelnek". (1987. február 20.)

J. "A bizalmatlanság rontja a hangulatot"

Részlet egy vállalati középvezető hozzászólásából:

"Sajnos az elképzelt fejlesztések beindítása lassabban halad az elvártnál, ami a jól dolgozók körében is növeli a bizalmatlanságot, rontja a hangulatot, fékezi a kibontakozás még erőteljesebb lendületét" (1987. február 20.)

"Megfelelő" szakszervezeti-érdekvédelemre lenne szükség

Részlet egy gyáregységi pártvezetőségi titkár véleményéből: Az acélmű gyáregység párt küldötttertekezletén a párttitkár a szakszervezeti munkát is "mérlegre tette". Az érdekvédelmi szervező-nevelő tevékenység keretei, tárgyi, személyi feltételei adottak, ám a tartalmi munka, a szervezettség ellenére sem javult a beszámolás időszakában a kívánt mértékben, sőt egyes területeken visszaesést lehetett tapasztalni". (1987. február 20.)

Részlet egy gyáregységi pártküldötttertekezlet hozzászólásairól készített összefoglalóból:

Az üzemfenntartási gyáregység párt küldötttertekezletén éleshangú felszólalások követelték "az átcsoportosítás körüli intézkedések humanitását és szükségességét". Az egyik felszólaló "a kollektívák nyílt, őszinte beavatása, s a megfelelő szakszervezeti érdekvédelem biztosításának jelentősége mellett emelt szót". (1987. február 13.)

Részlet a nagyüzemi pártbizottság ülésén elhangzott felszólalásból:

"Kedvezőtlen jelenség, hogy az utóbbi időben sok jól képzett szakember távozott el a vállalattól. E tendencia megállítása érdekében elengedhetetlen a magasan kvalifikált szakemberek

fokozottabb anyagi, erkölcsi megbecsülése". A politikai agitációnak számolni kell azzal a ténnyel, hogy "sok családban megromlottak az anyagi körülmények, a megélhetés feltételei nehezebbé váltak". (1987. február 27.)

A "dolgozók kérdezték" az üzemi lap szerkesztőségétől

"Az ATB döntés végrehajtásával kapcsolatos tennivalókkal összefüggésben", a vállalat vezetői elhatározták még 1986. végén, hogy "az információáramlást szertnek kétirányúvá tenni: a dolgozók észrevételeiről, javaslatairól is szeretnének folyamatosan hírt kapni". Ennek érdekében a vállalat legforgalmasabb pontjain "Dolgozók kérdezték" felirattal ládákat helyeztek el. Az olvasóktól olyan közérdekű kérdéseket vártak, amelyre az üzemi lapon keresztül reagálnak majd. Az akció meghirdetésének "felvezetését" azonban érdemes közelebbről szemügyre venni, hiszen egyik oldalról aktivitásra biztatják a dolgozókat:

"az eddigi tapasztalatok azt mutatják, hogy dolgozóink többsége felelősséggel - és ezen akció céljaival egybeesően - él a kérdés és a vélemény-nyilvánítás lehetőségeivel". A másik oldalon viszont - szankciók kilátásba helyezésével - mederben akarták tartani a kérdés vagy hozzászólás mértékét: "előfordult azonban a vezetői elképzelésekkel ellentétes durva, és demagóg megnyilvánulás is, ami arra utal, hogy vannak vállalatunknál olyan elemek is, akikről a megújulásért tenni akaró kollektívának célszerű és időszerű lenne megválni". (1986. december 5.)

"A dolgozók kérdezték" rovatban megjelent kérdéseket azért tartottuk fontosnak megvizsgálni, mert azok - véleményünk szerint - a vállalati érdekvédelem, érdekképviselői állapotát minősítették. (A kérdezők többnyire a kereseti lehetőségek és a jövedelmi viszonyok változásai, társadalombiztosítási-szociálpolitikai témakörökkel foglalkoztak, s csak nagyon kevesen ragadtak tollat a munkahelyi élet periférikus problémái miatt.)

Nem vállalkozhattunk viszont "a vállalat gazdasági vezetése nevében" személytelen stílusban - adott reflektálások elemzésére. Ezek többnyire magabiztos hangvételűek, s rendszerint elfojtják a további okvetlenkedést is a szóbanforgó kérdéssel kapcsolatban. Pusztán állításunk igazolása érdekében felidézünk néhány jellemző mondatot a válaszok közül: "...Z dolgozók panaszát, az elmúlt két évre vonatkozó ünnepi munkarend kifogásolásáról megalapozatlannak kell tekinteni"... A vállalatra érvényes keresetszabályozási forma jelenleg nem ad lehetőséget a felszabaduló létszám bérének felhasználására"... Az alapbéreken felül a teljesítménnyel arányos mozgóbérek, prémiumok és a súlyponti feladatok teljesítésére kitűzött jutalomkeret maradéktalanul kifizetésre került". (1986. december 19.)

A "dolgozók" kérdései"-ből objektív következtetéseket vonhatunk le a tájékozottság mértékére, a közhangulatot foglalkoztató problémák körére, a szakszervezeti tevékenység általános színvonalára. A lap hasábjain nyilvánosságra hozott dolgozói kérdések között a legjellemzőbbeket felsoroljuk: "Miért olyan kevés a fizetés, és lesz-e 1987-ben órabér emelés?

(1986. december 6.) Hogyan fog alakulni a vállalati bérfelhasználás - figyelembe véve a kormány és a SZOT azon állásfoglalását, hogy csak teljesítmény arányos bérkifizetésre kerülhet sor? (december 19.) Szeptemberben leállították a túlmunkát és a vgm-k-t, de novembertől ismét engedélyezik. Miért van ez az állandó bizonytalanság? (december 19.) Nem lehet megérteni (a pódium, öntőcsarnok, FAM területén), hogy ha kevesebb létszámmal oldják meg a feladatot az miért nem mutatkozik meg (a dolgozók) jövedelme emelkedésében? (december 19.) Az ÖKÜ-nél így a hengerműveknél is a közeljövőben több dolgozó kerül fölösleges, úgynevezett rendezési állományba... ugyanakkor a vállalati tűzoltókat túlóráztatják, akik viszont kijárnak inni a "kék Acél" étterembe. Mit tesznek ez ellen? (1987. március 20.) Elterjedt a hír, hogy jó pár embertől megszabadulnak. Mi lesz azokkal, akik maradnak, amikor felemelik a hús árát is, a fizetést meg nem akarják emelni? Hová tesszik az elküldött emberek fizetését? (1987. március 20.)

A fegyvelmezés drasztikus eszköze

A struktúraváltás fogalmi megközelítések, legtöbbször összeolvadt a hatékonyság fokozása a munkafegyvel javításának egyidejű emlégetésével. A struktúraváltásról szólva, az egyébként egymással összefüggő, de egymástól jól elhatárolható fogalmi összetevőket rendszeresen és szándékosan összekeverték. A megújulási program egyik refrénszerűen visszatérő alkotó elemévé vált a munkafegyvel szilárdítása. Ez viszont beárnyékolta a bonyolult megújulási elképzelés valamennyi komponensét. A burkolt vagy nyílt fenyegetettség légkörének kifejlődését valamint az általános kiszolgáltatottság érzésének kifejlődését segítette elő.

A kényszerű létszámcsoökkentés megvalósításának egyik legelső reflexe az volt, hogy a vállalat vezetői bejelentették: "a munkafegyvelmi előírások szigorításával legalább 100 fős szökkenés valósítható meg" (1986. szeptember 12.) A hatékonyabb gazdálkodásra való áttérés fontos kezdeti argumentumának tűntették fel, hogy a tervezettnél több dolgozót sikerült elbocsájtani fegyvelmi úton. "Szeptemberben összesen mintegy 250 fő notórius munkanélkülitől 'szabadult' meg a vállalat". (1986. november 28.)

A munkalehetőség elvesztésének fenyegetésével alátámasztott hatékonyságfokozás, realitássá vált az ÖKÜ-ben. A szakszervezeti főbizalmi testület ülését erről a vezérigazgató a következőket mondta: "Nagy erőfeszítések történtek a munkaerő hatékonyabb foglalkoztatása érdekében, a vállalat ezerfős létszám tartalékot feltárt és a különböző intézkedések, a munkafegyvelmi szigorítások hatására közel 500 fővel csökkent az állományi létszám az év végére. "Meglepő magabiztosságra és az empátia hiányára vall ez a többször is elismételt - mai szemnek talán még szokatlannak tűnő - mondat: "Fegyvelmeztelen, s megbizhatatlan dolgozóktól vált meg a vállalat, nagyobb szívfájdalom nélkül." (1987. március 6.)

A munkahely elvesztésének lehetőségével alátámasztott drasztikus fegyvelmezési módszerek - a lapban nyilvánosságra hozott vállalati jelentés szerint - elérték hatásukat. 1985-höz viszonyítva - különösen a negyedik negyedévben - jelentősen

csökkent a fegyelmi vétségek száma (októberben még 8%-os, novemberben 33%-os csökkenés volt tapasztalható.) Nőtt viszont a felfedezett ittasság és az alkoholt munkahelyre bevenni szándékozó dolgozók száma. Feltételezhető azonban, hogy itt csak az ismerette vált esetek száma növekedett, ami pusztán a fokozott központi ellenőrzés következménye. 1987. decemberében a rendészet "több mint kétezer ellenőrzést tartott, (...) s a feltárt munkafegyelemsértések 80 %-át a rendészeti szervek 'fedezték fel'. Ebből az adatból az üzemrendészeti osztály vezetője például azt a következtetést vonta le, hogy a jövőben, a gyáregységeknél és a főosztályoknál "nagyobb súlyt kell fektetni a következetesebb ellenőrzésre, s még nagyobb szigorral kell fellépni a munkahelyi fegyelem ellen vétőkkel szemben.Rá kell ébreszteni a vállalat 'könnyelműbb' dolgozóit is arra, hogy a szabályok áthágása nemcsak a borítékot teheti vékonyabbá, esetleg a munkahelyébe is kerülhet annak, aki ... megsérti a munkafegyelmet". (1987. március 13.)

HATODIK FEJEZET:

KÜLSŐ MEGNYILATKOZÁSOK

Cigányok az üzemi lap hasábjain

Ismeretes, hogy Borsod-megyében, ezen belül Ózdon és környékén nagyon magas a cigánynépeség aránya. A fegyelmi úton elbocsájtott dolgozók többsége feltételezhetően szintén cigány származású volt. Az Ózdi Vasas hasábjai azonban a vállalatnál foglalkoztatott cigányokról a vállalat vezetői és beosztottai - a megvizsgált időszakban - egyetlen egy mondatot sem nyilatkoztak. Feltételezhető, hogy a vállalathoz tartozó emberek számára a cigány-probléma megnevezése, de még a kérdéskör érintése is "tabu témának" számított. A cigányokkal kapcsolatos gondokról, kizárólag a vállalati kötelekeken kívülálló személyek beszéltek: a rendőrkapitány, az ügyész, a bíró, vagy az ózdi lakosok, stb. A cigány etnikummal való együttélés feszültségei többnyire mint deviáns jelenség tükröződött a lapban.

A közrend és a közbiztonság állapotáról a lapban rendszeresen írtak. Nem rejtették véka alá, hogy Ózdon és vonzáskörzetében az erőszakos, és garázda jellegű bűncselekmények aránya - országos adatokhoz viszonyítva is - nagyon magas. Ennek okát szinte kizárólagosan "a lakosság heterogén összetételével" - azaz a nagyarányú cigány lakossági jelenléttel magyarázták.

A deviáns jelenség és a foglalkoztatási kérdések összefüggéseiről, különböző célzásokat és eltérő előjelt következtetéseket csak 1987. februárjától olvashattunk.

Az ózdi rendőrkapitány a fiatalok bűnelkövetőkről szólva például kijelentette, hogy "az összébűnözéshez hasonlóan a létszámarányostól magasabb volt a cigány származású fiatal elkövetők aránya, akik főleg vagyon elleni erőszakos bűncselekményeket követtek el". (1986. szeptember 19.)

Egy "megyei bűnmegelőzési aktíván" a megyei rendőrkapitány BAZ megyét "az ország bűnügyileg legfertőzöttebb területének" minősítte. Ennek okát "a megye gazdaság-földrajzi helyzetében iparszerkezetében, a lakosság összetételében" látta. Később

arról beszélt, hogy az "országos átlagot jóval meghaladó (80 ezer fő) cigánylakosságon belül pedig kialakult egy négy-ötezer főre tehető 'kemény mag', amely bűnöző életvitelre rendezkedett be, tudatosan szembeszegülve törvényeinkkel, társadalmi normáinkkal". Felhívta ő is a közvélemény figyelmét arra, hogy a fiatalkorú cigány bűnözők száma a közelmúltban megduplázódott. A főkapitány kérte, többek között a társadalmi szerveket, hogy "segítsék a cigánylakosság társadalmi beilleszkedését, a cigány bűnözés megelőzését", (1987. február 6.)

A bűnözés és a foglalkoztatottság között feltételezhető összefüggéseket először a városi pártbizottság ülésén nevezték nevén, itt fogalmazták meg először, hogy a vállalatoktól elbocsátott devians személyek többsége a térségben ha nem kap újra munkát, beláthatatlan következményekkel járhat. (1987. február 6.)

Az ózdi vezetőügyész a lap hasábjain keresztül felhívta a figyelmet a munkakerülők és a munkanélküliek differenciált kezelésére: "A várhatóan megszorodó közveszélyes munkakerülők elleni fellépés esetében a jövőben (...) szükség lesz drnyaltabb rendőri - bűnüldözési - tevékenységre. Azokkal szemben ugyanis indokolt lesz a türelem, akik önhibájukon kívül maradnak ideig-óráig állás nélkül..." (1987. február 27.) A bűnözés és a munkalehetőségek hiánya közötti összefüggésekről - következő alkalommal - "par excellence" az ózdi önkéntes rendőrök tanácskozásán volt szó: "...napjaink egyik fő jelensége a vállalatoknál, szövetkezeteknél a szervezetváltás, a gazdaságtalanul termelő berendezések leállítása, az ezzel együttjáró létszámcsökkentés, a munkafegyelem megszilárdítása. Várhatóan növekszik a munka nélkül, 'zavarosban halászó', vagy haracosló, minden erőfeszítés nélkül meggazdagodni akaró elemek száma, akiknek életvitele a bűnözés felé hajlik, vagy akikben elemi erővel él a bűnözés megkezdésének (folytatásának) kényszer érzete". (1987. április 3.)

A kapitányság vezetőjének idézett mondatai félreérthetetlenül sejtetik a foglalkoztatottsági elégtelenségből fakadó bűnözési következményeket, ugyanakkor figelmet érdemel az a szemlélet is, amely a bűnözés motívumát továbbra is a bűnre hajló "természet adta" személyiség jegyekben keresi.

Az önkéntes rendőrök értekezletén hozzászóló, városi pártbizottsági kiküldött viszont nem kértelt, amikor hozzászólásában a bűnözés társadalmi háttéréről vallott nézeteit közreadta: A kohászat és a bányászat "e két válságágazat háza táján szaporodnak azok a gondok, amelyek egy része - például az átmenetileg munkanélkül maradtak révén - kihát a közbiztonságra, közrendre is, - és negatív irányba befolyásolja azt". (1987. április 3.)

A cigányokkal szembeni ellenséges érzület egy "teho-val kapcsolatos lakossági fórumon - lakossági levelekre hivatkozva - a felszínre tört. Társadalmi igazságosságra hivatkozva felvetődött ugyanis, hogy nagyon sokan "helytelennek, egyesek egyenesen károsnak minősítik a cigánylakosság szinte automatikusnak tűnő mentesítését (a teho fizetése alól). Többen úgy fogalmaztak, hogy a rendelkezés a becsületes dolgozókat sújtja, hiszen aki tisztességesen él és dolgozik, annak

fizetnie kell, aki pedig rombol, azt még kedvezményekkel is támogatják". (1987. január 16.)

Egy másik lakossági fórumon szintén "élesen" vetődött fel a foglalkoztatási gondokból következő deviancia kérdésköre. A fórumon válaszoló városi rendőrkapitány - ellentétben a vezető ügyész február 27. nyilatkozatával - nem tartotta szükségesnek a bonyolult problematika árnyalt megítélését.

Idézzük fel válaszát: A munkalehetőségek csökkenésével egyidejűleg "a rendőri létszám nem emelkedett ugyan, ám a meglévő személyi apparátus még célirányosabb irányításával, az exponált területen erősítik a rendőri jelenlétet, szigorúan fellépnek a közveszélyes munkakerülés ellen és - ugyancsak a prevenciót szolgálva - ha szükségesnek látják, úgy élnek a kitiltás lehetőségével is". (1987. április 24.)

A cigányokkal szembeni ellenséges attitűd, - a legutóbbi időben kitapinthatóvá vált. A Bűnmegelőzési Társadalmi Tanács ülésén például napirendre tűzték "a vagyonvédelem helyzetét" azaz a lopásokról beszéltek: "Közismerten magas a cigány lakosság részaránya, beilleszkedésük folyamata lelassult(!) nagyrészt közülük kerülnek ki azok, akik az ÖKÜ területéről lopják a különböző hulladékokat, a tüzelőt, rendszeresen dezsmálják az erdészet fakészletét". A kik a témakörre reflektáltak azok egyrészt az elkövetőkkel szemben fokozottabb szankciókat követeltek, másrészt pedig "többen aláhúzták a tudatformálás szerepét". (1987. április 30.)

"Özd és térségének" foglalkoztatási gondjai

-A szervezetátalakítási program gyorsított végrehajtása következtében előállott foglalkoztatási gondok "kezelésére" vonatkozó első konkrét helyi állásfoglalás az özdi Városi Pártbizottság decemberi ülésén fogalmazódott meg. Az első titkár referátumában világosan rámutatott arra, hogy a felszabaduló munkaerő foglalkoztatása, új munkahelyek megteremtése csak egységes térségi szemlélet kialakításával és külső segítség igénybevételevel oldható meg: "A térség foglalkoztatási kérdéseinek megoldását elsősorban a meglévő gazdálkodó szervezetek tevékenységének bővítésével, korszerűsítésével látta megoldhatónak a pártbizottság. A teljes megoldás azonban így sem biztosítható, szükséges, hogy új munkahelyek munkalehetőségek megteremtésére is sor kerüljön". (1986. december 12.)

Az első titkár tájékoztatta a közvéleményt arról is, hogy a munkaerő-foglalkoztatási kérdések megoldása érdekében létrehozta egy "koordinációs munkacsoportot", amelynek tagjai különböző országos és megyei hatáskörű szervek képviselői. A bizottság feladata, hogy segítse Özd és térsége előtt álló szervezetátalakítási tevékenységet "ennek szerves részeként a munkaerő-foglalkoztatási kérdések legkisebb társadalmi feszültséggel történő megoldását, a felszabaduló munkaerő szükség szerinti képzését, átképzését". (A helyi politikai feladatok taglalása során a pártbizottság vitájában felszólalt az SZMT vezető titkára is. Sajnálatos, hogy - a szervezetek álláspontják megfogalmazó - felszólalását a tudósítás nem ismertetette). (1986. december 12.)

-A megyei pártbizottság első titkárnak a vállalatvezetőivel

folytatott eszmecseréjén szintén "terítékre" kerültek azok a legsúlyosabb kérdések, amelyek leginkább meghatározzák az OKÜ sorsát, a kollektíva hangulatát. Az első titkár hangot adott annak a véleményének, hogy "a munka neheze még ezután következik, amikor a népszerűtlen, de szükségszerű döntések nem általánosságban, hanem személyekre lebontva kerülnek megfogalmazásra, illetve végégrehajtásra. Fel kell erre készülni a vezetőknek, politikai munkatársaknak egyaránt, nyílt vitákban kell vállalni a vélemények ütköztetését...". Az emberi kérdések rendezésében meg kell keresni az egyén és a társadalom számára a legkedvezőbb megoldást, s ebben a munkában az élre kell állni a kommunistáknak, tömegszervezeti aktíváknak, időben, érzékenyen reagálva a hangulati tényezőkre". (1987. január 16.)

- Az ózdi városi pártbizottság - februári ülésén - ismét napirendre tűzték a térség legnagyobb gondját: a munkahely teremtés lehetőségeit. Megállapították, hogy Ózdon "az elhelyezkedés lehetőségei tovább romlottak, a nők, a szakmával nem rendelkezők nehezen vagy csak hosszas várakozás után tudnak munkába állni. A foglalkoztatottak száma csaknem valamennyi anyagi ágazatban csökkent; fennmaradtak a strukturális feszültségek". A pártbizottság első titkára a nyilvánosság előtt első ízben szólt arról "az általánosítható tapasztalatról, hogy az ózdi gazdálkodó egységek nagy része kevesebb munkaerővel akarja megoldani feladatát, s az OKÜ-ben felszabaduló létszámmal együtt több ezres nagyságrendű azoknak a száma, akiknek munkalehetőséget kell az elkövetkező időszakban biztosítani".

Megismételte, hogy "az országos szervek képviselőinek bevonásával koordinációs bizottság" alakult, viszont a bizottsági tagok névsora, most is s a következő hónapokban is homályban maradt, mint ahogy konkrét elképzeléseiktől egyszer sem irtak. (1987. február 6.)

-február közepén terjedelmes írás jelent meg a lapban arról, hogy "Munkaügyi szolgáltató Iroda" alakult Ózdon. E cikkben közzé tették, hogy Borsod-megyében a legalább egy hónapja munkára várók aránya viszonylag rövid idő alatt, mintegy 150 %-kal növekedett. "A közel jövőben mind a bányászatban jelentős számú munkaerő 'leépítésre' kerül". Ebből kiindulva - a várható gondokat mérséklendő - döntöttek úgy a BAZ-megyei szervek, hogy Ózdon 1987. március 1-től "engedélyezik" a szóbanforgó hivatal működését. "Az iroda dolgozói - nyilatkozta az új intézmény vezetője - egyáltalán nem fognak unatkozni. A munkát keresők száma ugyanis már napjainkban is 500-600 főre rug Ózdon, s az elkövetkezendő hónapokban további emelkedésre kell számítani". (1987. február 23.)

Az ózdi Munkaügyi Szolgáltató Iroda vezetője bemutatkozását felhasználva fontos információkat mondott az elhelyezkedési támogatással kapcsolatban. (Az elhelyezkedési támogatásról - amint azt ismertettük - először 1986. november 28-án "Cél a hatékonyabb foglalkoztatás - fordulat a munkaerő-gazdálkodásban" című írásban adtak szűkszavú ismertetést.) A most másodjára nyilvánosságra hozott újabb részleteket továbbra is a nagyvonalú és korlátozott információs értékű tájékoztatás jellemezte. A segélyekről mindössze annyi olvasható, hogy a dolgozó csak abban az esetben tarthat igényt

elhelyezkedési támogatásra, amennyiben egyidejűleg 10 főnél többeknek mond fel az adott vállalat. Fontos tudnivaló továbbá az érintettek számára, hogy a felkínált munkahelyeket - amennyiben az megfelel az előírt kritériumoknak a dolgozó köteles elfogadni, mivel ellenkező esetben az elhelyezkedési támogatás folyósítását be kell szüntetni". Ezenkívül - a témakörrel összefüggésben - pusztán csak arról írtak, hogy a vállalat a felmondási szándékát "annak beváltása előtt" köteles az irodának jelezni, hogy a hivatal az "elhelyezkedni kívánók segítésére időben fel tudjon készülni". (1987. február 13.)

HETEDIK FEJEZET: EPILOGUS

A Hazafias Népfront Ózdi Városi Bizottság "lakossági fórumán" elhangzott OKÜ vezérigazgatói megnyilatkozás szerint az alaptevékenységben felszabaduló munkaerő tovább foglalkoztatásához tökére kell. "6,5 milliárdos befektetéssel évi 1,5-2,5 milliárdos eredményt lehetne produkálni, amit viszont az állam csak a népgazdaság teherbíróképességének függvényében tud a kohászat rendelkezésére bocsájtani. (...) A tökehiányt az OKÜ különböző céltámogatások, előnyös beruházási formák (pl. gépbérlet) megpályázásával igyekezik áthidalni. Ez azonban csepp a tengerben, hiszen az ezer fő továbbfoglalkoztatására módot adó kisebb fejlesztésekre is legalább egymilliárd forint kellene. S bár a pénzügyi támogatásokkal kapcsolatos kilátások jelenleg még nem teljesen tisztázottak, az OKÜ vezetése bizik a központi segítségben, annál is inkább, mivel a több ezer embert érintő foglalkoztatási gondok megoldása nem lehet csupán vállalati feladat". (1987. április 24.)

A lap szerkesztősege, egy teljes kolumna terjedelmű összefoglalót adott egy olyan rádió műsorról, amely az OKÜ helyzetével és jövőjével foglalkozott. A közlést azzal indokolták meg, hogy a Kossuth adón elhangzott műsor adásidejét úgy választották meg, hogy azt "a délelőtti műszakban dolgozók még nem, a délutános műszakban dolgozók már nem hallhatták". Vizsgálódásunk utolsó lapszámában megjelent összefoglalóból, három olyan reprezentáns véleményt idézünk fel befejezésül, amely tükrözi az Ózdi Kohászati Üzemeknél 1987. április végén kialakult állapotokat:

Egy munkásember leplezetlen keserűséggel panaszkodott a a kohászok kiszolgáltatottságára, az egyre reménytelenebbnek tűnő kilátásokra: "Az elkezdődött visszafejlesztések aggodalommal töltöttek el bennünket, mivel nem látjuk a jövőnkét biztosítva. A kohászat ugyanis végrehajtotta azt, amit előírt számára az ÁTB döntése... (az államtól) viszont megújulásra még egy forint sem érkezett... Az emberekben meingott a hit, a bizalom... féltik a megélhetésüket". (1987. április 30.)

Az Ózdi Munkaügyi Szolgáltató Iroda vezetője szerint: "körülbelül 7-800 elhelyezkedési adatlapot tartanak nyilván. Ezzel szemben alig-alig tudnak munkát kínálni... Egyetlen délelőttön több mint 90-en keresték fel az irodát,...s mindössze 10 főnek tudtak csak munkát adni". (1987. április 30.)

A térség országgyűlési képviselője arról beszélt, hogy "... a ma válságághoz képest kezelt kohászat hosszú időn át a magyar

gazdaság sikerágazata volt... A kohászat mai művelői nehezen értik meg, nehezen fogadják el, hogy ma csak elmarasztalás a részük, ugyanazért, amelyért valamikor elismerést elismerésre halmoztak... Minden döntés embereket, embercsoportokat érint, s nincs világos válasz, nincsenek világos alternatívák". (1987. április 30.)

NYOLCADIK FEJEZET: NÉHÁNY KONKLÚZIÓ

Az elmúlt másfél esztendőben, hetven alkalommal megjelent Ózdi Vasas újság példányait azért vettük górcső alá, mert feltételeztük, hogy az üzemilap hasábjain közzétett írások hűen visszatükrözik az Ózdi Kohászati Üzemek gazdasági vezetőinek és szakszervezeti tisztségviselőinek problémamegoldó készségét, gondolkodásmódját, valamint az olvasók reagálásait. Úgy véljük, hogy sikerült néhány olyan mozaikra rátalálnunk, amely objektíven érzékelteti a OKÜ-nen közszereplésre vállalkozó személyek problémamegoldó képességét, empátikus készségét, emberi habitusát. Nemigen lehetett viszont nyomon követni - olvasói reflexiók alapján - a munkahelyi közvélemény arculatát, a közhangulat állapotát, mert ennek artikulálódását a lapban csak fomalisan ösztönözték, a gyakorlatban inkább korlátozták.

Munkánk megkezdésekor abból indultunk ki, hogy a lapban - időben egymás után, vagy egymás mellett - megjelenő szövegeknek és összefüggéseiknek elemzése, illetve a különböző részelemek összevetése fontos (talán modell értékű) politikai, ideológiai, érdekvédelmi, vezetélméleti, tájékoztatáspolitikai következtetések levonására kínál lehetőséget. A lapból felidézett citátumok azonban legtöbbször magyarázat és megjegyzés nélkül önmaguktól is feltárulkoztak. Elegendőnek bizonyult, hogy a közleményeket csokorba gyűjtsük, hiszen a "direkt- és mögöttes szövegből" kendőzetlenül kiderült, hogy a foglalkoztatási gondok az üzemi lapban többnyire rögtönzésszerű spontaneitással jelentek meg. Az újságban nem sikerült felfedeznünk olyan tudatos törekvéseket, amelyek a tájékoztatási eszközök igénybevitelével enyhítették volna a foglalkoztatási nehézségekből fakadó feszültségeket.

Nem állt szándékunkban nyomon követni, hogy az üzemi lapban megjelent közlemények milyen hatásfokkal jutottak el a címzettekhez. Arra szorítkoztunk csupán, hogy feltárjuk azokat a tájékoztatói esélyeket, amelyeket a "Ózdi Vasas" biztosított a dolgozóknak. Miután kutatásunk során nem volt arra sem lehetőségünk, hogy a vezetői nyilatkozatokat összevessük egyéb vállalati dokumentumokkal, lehetetlen volt megállapítanunk, hogy az újságban megjelent - egymásnak is ellentmondó, inkonzekvens információk - pusztán "jóhiszemű" voluntarizmusból, vagy pedig gátlástalan ösztönöttségéből származtak. Feltételezhető azonban, hogy a napvilágot látott inkonzisztens megnyilatkozások forrás vidékén egymás mellett virítanak a vezetők vágyait valóságnak vélő illúziók kényszerű csapdái és a siker-propaganda beidegzett reflexei, valamint az információk monopolizálásának és elhallgatásának ösztönös megnyilvánulásai.

Megállapítható volt, hogy az Ózdi Vasas "de facto" irányítása a vállalat legfelsőbb vezetőinek a kezében van. A

lapot, mint vállalati orgánumot vezetői legitimitásuk érdekének rendelték alá. Az újságtól azt várták el, hogy döntéseik szócsöve, elképzeléseik propagátora legyen.

Az írások többsége a termelési folyamatok elősegítésének szándékával jelent meg. Lényegesen kisebb teret kaptak a dolgozókat közvetlenül érintő kérdések: a bér- és jövedelmi viszonyok, a munkakörülmények, a szociális ellátás problémái. A lap agitativ és mozgósító beállítottságát bizonyítja, hogy a cikkek között elképesztően magas arányt képviselnek a vezetői megnyilatkozások, a reprezentatív vállalati eseményekről szóló tudósítások, és tájékoztatók. *A polemizáló hangvételű írások hiánya pedig nem kedvezett a lap közéleti szerepvállalásának.* A szerkesztési koncepció jobbára a vállalati vezetők gondolatának kizárólagos szolgálatát tekintette feladatának. Ez viszont megakadályozta a nyílt, őszinte kritika, a vezetés egyes hibáinak bírálatára és lehetséges alternatívák közös megkeresésére irányuló törekvések kibontakozását. Megállapítható, hogy az ÖKÜ üzemi lapja az információkat elsősorban csak fentről lefelé továbbította: többnyire egyirányú" médiaként működött. Nem tekintette feladatának, hogy - a vállalat természetes információs rendszerén belül - vezetők és vezetettek közötti kapcsolatok erősítésének eszközévé legyen.

A lepelemzés legfontosabb tapasztalata: a helyi tájékoztatáspolitikai koncepció figyelmen kívül hagyta, hogy a struktúraváltás nyomán megcsappant munkalehetőség igen összetett, sok problémát felvető folyamat elindítója. A processzus leegyszerűsítése - a vezetői vágyakra alapozott prognózis készítése - könnyen vezethetett olyan állításokhoz, amelyről viszonylag hamar kiderült: tévedés. Ennek többször is tanúi lehettünk (lásd a "Megnyilatkozások a foglalkoztatásról" című táblázatot a mellékletben.)

Ismét bebizonyosodott, hogy ha a vezetők a realitások őszinte feltárása helyett, vágyaikról nyilatkoznak, végzetes tájékoztatási hibát követnek el. Ma már világosan látszik, - ezt kritikus éllal a Népszava is felvetette - a nagyvállalat vezetői voluntarista módon értelmezték az ÁTB határozat ózdi következményeit. Tavaly nyári sajtónyilatkozataikban még ország-világ előtt magabiztosan hangoztatták, hogy bár a kohászatban végrehajtandó szerkezetátalakítás során több egységüket le kell állítani, elküldeni senkit sem kell majd. 1987. nyarára azonban nyilvánvalóvá lett, hogy az ÖKÜ vezetőinek elképzelései hamis állítások voltak. "A veszteséges üzemek leállítása az év végéig összesen 3400 munkahely megszüntetésével jár, amiből 1200 már napjainkban nem létezik, a következő hetekben, hónapokban pedig további 2200 is eltűnik". (Népszava, 1987. június 20.)

A megfigyelt lapszámok elemzésének figyelmet érdemlő tanulsága, hogy egyetlen olyan cikkre sem bukkantunk, melyben egy elvont osztársadalmi érkek szemben a partikuláris érdekek érvényesítésének nyílt vagy burkolt megfogalmazási szándékát érhettük volna tetten. Ilyet akkor sem tapasztaltunk, amikor időről-időre felszínre törtek az ÖKÜ vezetőinek nézetei "a központi megsegítés elkerülhetetlenségétől", mert szinte minden alkalommal hozzá biggyesztették "a népgazdaság teherbíró képességéről" vallott sztereotípiákat is.

Külön kategóriába sorolhatók a lapban az egyes szervezeti egységek *gazdálkodási - termelési sikereiről* közölt beszámolók. jelentős teret kaptak a szocialista brigádok helyi teljesítményei, és a követésre ajánlott termelési gazdálkodási módszerek. Az *árnyok megfelelőnek ítélték* különösen ha figyelembe vesszük, hogy a kialakult vállalati viszonyok között megnőtt az apró sikerek becsülete is.

Az elvárhatónál viszont sokkal kevesebb szó esett a kibontakozás konkrét *perspektíváiról*, a *munkahelyteremtés realitásairól*, az *elbocsátásra kerülők elhelyezkedési esélyeiről*. A tájékoztatókon többnyire a megszüntetésre ítélt munkahelyekről nyilatkoztak, a jövő konkrét kilátásairól, a kézzelfogható *ígéretekről* nem igen beszéltek.

A feleslegessé váló létszámokat többnyire elképesztően elidegenült módon jelentette be a vezérigazgató: 1987. január 16-án 2800-3000 fő elocsátásáról, - 1987. április 30-án 5500-6500 ember feleslegessé válásáról -, 1987. június 19-én - a Magyar Hírlapban nyilvánosságra hozott vezérigazgatói levélben pedig 1000-1500 dolgozó kényszerű eltávolításáról adott információt. A *számadatok ilyen nagyvonalú kezelése*, a bejelentések e sajátos "quantite négligeable" módja, talán még a piaci kofák krumpiszsákjainak eladásakor sem lehet elfogadható mértékegység. Ha viszont emberek sorsáról ilyen *elnagyolt információk* láthatnak napvilágot, annak nem lehet más következménye, mint a bizonytalanság és a kiszolgáltatottság érzésének eluralkodása.

A tétova és ingatag információknak minden bizonnyal - Hankiss Elemér kifejezésével élve - "hiresztelés generáló" hatása lehetett. A visszafogott, "cseppfolyós" tájékoztatás ideális melegágyat teremthet a "rémhírek" és "mendemondák" burjánzásához. A rémhírek terjedésére utaló reakciók nem egyszer megjelentek a lap hasábjain is.

A vállalat jövőjéről szóló információk elhallgatását ugyan meg lehet indokolni a meglepetésszerűen változó viszonyokkal, és a társadalmi méretekben tapasztalható bizonytalansággal, de az emberek jövőjét érintő kérdések eltitkolását semmivel sem lehet megmagyarázni. A dolgozók megingott bizalmát nem lehet vissznyerni ideológiai köntösbe bújtatott - nem egyszer hitelüket veszített - általános frázisokkal, sablonos sztereotípiákkal. Kielevezett helyzetben nem szabad fenntartani azt a gyakorlatot, hogy "ha nem tudunk biztatót mondani, inkább nem mondjunk semmit". Ilyen alapon olykor még a reményt tápláló információk is elsikkadnak, teret engedve a végzetes elidegenedésnek.

Fajsúlyos elemzésekre támaszkodó alternatívákat a lapban nem igen jelentettek meg. A gondok őszinte feltárására nem vállalkoztak. A problémamegoldó "beavatás" helyett, többnyire csak "kinyilatkozásokra" futotta a vezetők energiájából. Személyre szóló bírálat, vezetői elmarasztalás igen ritkán fordult elő. Az egyre növekvő kritikai-önkritikai tartózkodásból egy káros méretű, általános elbizonytalanodásra következethetünk.

A felső szintű vállalati vezetők, önmagukat többnyire tévedhetetlennek tekintették. A csalhatatlanság tünetsorozatának jellegzetes példáit számtalanszor fellelhetjük. A legmegdöbbentőbb az volt számunkra, amikor a rendkívüli

helyzetre hivatkozva, "a megújulási program ellenzékének" minősítettek mindenféle kételkedést, s azt is elhatározták, hogy a tamaskodóktól "a vállalatnak mielőbb meg kell szabadulnia". A tévedhetetlenség másik kórismérve az volt, hogy minden koncepció változtatást, vagy döntés módosítást, személyüktől független tényezők kényszerítő erejével magyaráztak meg. Az egymásnak is ellentmondó vezetői megnyilatkozások, a lapban egymás mellett, vagy egymás után akaddlytalanul megjelenhettek. Tahát az állandóan változó "objektív tényekkel alátámasztott" koncepció módosítások kontrollálatlanul, és legtöbbször minden indoklás nélkül kerülhettek napvilágra.

A helyzet súlyosbódásáról szóló legfelső szintű vállalat vezetői bejelentéseket, nem ritkán ultimátum-jellegű drasztikus kiszólásokkal fűszerezték: "akik nem tudnak, vagy nem akarnak az új igényeknek megfelelni (...) vagy nem fogadják el a részükre felajánlott munkahelyet, munkakört, vagy kereseti lehetőséget (...) azoktól a vállalat kénytelen lesz megszabadulni". (1986.szeptember 12.) A megerősödő autokratikus vezetői jelenlét számtalan suta - az egyszerű emberek által nehezen felfogható - fogalmat, kifejezést is meghonosított, például ÁTB döntés, diverzifikáció, intenzifikálás stb. A munkahely elvesztésével járó "elbocsájtás" szó helyett, más, kissé cinikus ízű fogalom használata "a munkaerő felszabadítása" vált nyelvi gyakorlattá.

A struktúráváltás mélyebb okairól és valóságos következményeiről, a vállalati vezetők általában rendkívül leegyszerűsített, sematikus képet festettek. Nem beszéltek például arról, hogy a vaskohászati technológia korábbi helytelen kiépítése eredményezte azt, hogy az előkészítő- és befejező fázis nem volt kellőképpen gépesítve és az anyagmozgatás, a szállítás, a csomagolás stb. műveletei segédmunkaigényes ágazattá tették a vaskohászatot. Mindvégig elhallgatták, hogy az átképzés sem hozhat túl nagy eredményt, hiszen analfabétákat vagy egy-két általános iskolai osztályt végzett embereket nem lehet más tevékenységre átirányítani.

Egyetlen egyszer sem esett szó az ÓKÜ rendkívül bonyolult és bürokratikus belső szervezeti felépítéséről. Az alkalmazotti kör racionalizálása - mindössze két-három esetben - merült fel, akkor is csak megfoghatatlanul általános formában.

A szakszervezeti tevékenység szemügyre vételekor abból a közismert - és széleskörben politikailag is elfogadott tényből indultunk ki, hogy a magyar szakszervezetek társadalmi szerepét alapvetően az ország gazdasági helyzete határozza meg, és követeléseit is csak ez határolhatja be. Ma Magyarországon a tömegek egyetértének azzal, hogy a szakszervezetek - a dolgozók alapvető érdekeit szem előtt tartva - támogatják azt a politikai irányvonalat, amely a népgazdaságot korszerűbb, jobban működő gazdasággá kívánja átalakítani. Aligha vitatható az a szakszervezeti álláspont, amely szerint a gazdaságirányítás korszerűsítésének kereteit és főirányait a hosszú távú társadalmi gazdasági fejlődés stratégiai céljaival összhangban kell meghatározni. A szakszervezetek tehát a gazdasági struktúra átalakítását, - a szelektív fejlesztés megvalósítását -, valamint az ezeket elősegítő termékszerkezet átalakítását nem ellemzik, mert azt nélkülözhetetlen gyógyírnak

tekintik közismert gondjaink orvoslására. A szakszervezetek tehát me nem vitatják a kormánynak a szerkezetátalakításra, a veszteséges tevékenységek felszámolására irányuló törekvéseit. Meggyőződésük, hogy a termelési szerkezet átalakításának felgyorsításához javítani kell a foglalkoztatás hatékonyságát. Ugyanakkor azt is hangsúlyozzák, hogy a hatékony foglalkoztatás megvalósítása nem jelentheti a teljes foglalkoztatás elvénél feladást, hanem annak megőrzésével kell megvalósítani.

Az Őzdi Kohászati Üzemek szakszervezeti vezetői, - a magyar szakszervezeti mozgalom általános politikai gyakorlatát követve - a nyilvános szereplés minden alkalmát megragadták arra, hogy kifejezésre juttassák, hogy egyetértenek az ipari szerkezet átalakítás koncepcióival, amely a gazdaság hatékonyságának növelését, az egyensúly biztosítását szolgálja. E program megvalósításával a helyi szakszervezeti funkcionáriusok nem csak egyetértettek, hanem annak realizálásához aktív közreműködést is vállaltak. Elképzeléseik szerint ezt felvilágosítással, oktató, agitáló és propaganda munkával tudják leginkább elérni. A helyi szakszervezeti mozgalom legaktuálisabb feladatának tehát azt tekintették, hogy a dolgozók megismerjék, magukénak vallják az Őzdi Kohászati Üzemek struktúra átalakítását célzó kormányzati program végrehajtását. Mozgósításuk révén, a szakszervezeti tagság aktív közreműködést vállal a népgazdaság előtt álló feladatok megvalósításából.

Az Őzdi Kohászati Üzemek sorsát meghatározó Állami Tervbizottsági határozata megszületését a Vasasszakszervezet képviselője és a helyi szakszervezeti tisztségviselők nem kis ovációval ünnepelték. A kormányzati döntést mint "a huszonnegyedik órában megérkezett segítséget" fogadták. Örömmel és nagy lelkesedéssel üdvözölték a "Kohászati szakmák megkopott presztizsének visszaállításaként" értelmezett központi elhatározást. A helyi szakszervezeti vezetők optimizmusát semmilyen negatív fordulat nem tudta megrendíteni. Ha kellett még a vállalati gazdasági vezetők borúlátó helyzetmegítélését is megcáfolták. Váltig azt állították, hogy "a vállalat több mint 100 éves fennállása során, többször volt már a jelenleginél is nehezebb helyzetben, de azokból is mindig megtalálták a kiutat". Nyilvános szerepléseiken elragadtatással szóltak arról, hogy a vállalatvezetés intézkedései egyértelműen szolgálják a megújulást". Általában elsőfokú jelzőkkel illeték a vállalati stratégiai tanács, a fejlesztési bizottság, a munkaerő-gazdálkodási bizottság eredményes tevékenységét. Minden alkalmat megragadtak arra, hogy kifejezésre juttassák a vállalati vezetők elképzelései és döntései iránt tanúsított hűségüket és feltétlen bizalmukat.

A vállalati szakszervezeti vezetők - minden fórumon - a társadalmi érdek magasabbrendűségére hivatkozva agitáltak a struktúraváltás mellett. Koncepciójuk szerint "el kell felejtetni az egyéni érdekeket, minden cselekedetüket a kollektíva, a vállalat, a népgazdaság érdekeinek szem előtt tartása kell, hogy motiválja". A foglalkoztatási kérdésekre reflektáló egyéni érdekvédelem- és érdekképviselet kritériumait ezért rendkívül visszafogottan határozták meg. Tevékenységüket leszűkítették ugyanis a "becsületesség" emberek körére, kimondták, hogy "csak a becsületesség és fegyelmezett munkát végző dolgozók

vállalatnál maradását támogatják", illetve csak azok érdekeit védik és képviselik "akik vállalják a képzést, akik megértik, hogy annak van nagyobb jövője, aki több munkahelyen tud és képes dolgozni". Az egyéni szakszervezeti érdekképviselő felvállalásának pedig azt szabták feltételül, hogy a dolgozó minként viszonyul a munkájához. A szociális mérlegelést is alárendelték "a munkához való viszony" szempontjainak. Az egyéni érdekvédelem és érdekképviselés ilyen korlátozott értelmezése feltehetően csak elődázta a helyi konfliktusok felszínre kerülését, amellyel feltételezhetően csak súlyosbították azokat. A vállalati szakszervezeti bizottság félreérthetetlenül azt vallotta, hogy a "megújulás során elsődlegesen azt kell nézni, ami hosszútávon népgazdasági és vállalati szinten gazdaságos". Foglalkoztatási szempontból nézve ma még beláthatatlan negatív következményei lehetnek az olyan szakszervezeti álláspontnak, amely kerek-perec kimondta, hogy a hosszútávú érdekek érvényesítése miatt még átmeneti megoldásokra sem szabad törekedni.

A közhangulat feltárását folyamatosan végzendő, sajátos szakszervezeti feladatnak tekintették a helyi szakszervezeti vezetők. Üzemlátogatásaik alkalmából többek között arra a kérdésre kerestek feleletet, hogy a dolgozók "milyen hangulatban hajtják végre a központi és helyi döntéseket?" Tapasztalataik többnyire pozitívabbak voltak, mint az országos sajtóban (például: Magyar Ifjúság 1986. október 10., Magyar Rádió Kossuth adó 1987. április 24., Magyar Filmhíradó 1987. május, Magyar Hírlap 1987. június 9-10., stb.) spontánul felszínre törő, kendőzetlen dolgozói vélemények. Az OKÜ vszb titkára szerint a "vállalati dolgozók hangulata felelősséggel, megértéssel töltött; a dolgozók többsége megértéssel és nagyfokú felelősségtudattal fogadta a hozott intézkedéseket, amelynek alapja a bizalom, ami megmutatkozik a vezetés iránt"...

A vállalati közhangulat szakszervezeti megítélésével szemben a Magyar Filmhíradó kamerája előtt például egy - negyvenegy éve az OKÜ-ben dolgozó - kohász arról beszélt, hogy Ózdon fokozódik a nyugtalanság. Saját sorsuk intézésébe nem szólhatnak bele. A vállalatnál fejtelenség uralkodik. "A társadalmi szervek is csak elnézik, hogy miként vergődik az ózdi kohászat". A Magyar Hírlap pedig arról írt, hogy tavasszal Ózdon "néhány ház postaládájában, eddig ismeretlen személyek izgató szövegű cédulákat dobtak. (Az idézett mondatra, a Magyar Rádió "Miről írnak a napilapok" című rovata is felhívta a közvélemény figyelmét.)

Feltételezhetően a helyi szakszervezet a vállalati kollektíva tájékoztatását sem tudta érdemben elősegíteni. Az országos sajtóban megnyilatkozó dolgozók éppen az OKÜ elidegenült tájékoztatási rendszerét bírálták: "A leállításra váró üzemrészek dolgozói ingerültek és félnek: nem tudják, ki megy, ki marad..."

A dolgozók hangulata nem csak a létszámcsökkentéstől, hanem a bizonytalanságtól keserű". (Magyar Hírlap 1987. június 9-10.)

A vállalati szakszervezeti bizottság vezetői, a szakszervezet tömegkapcsolatait általában megfelelőnek és jó színvonalúnak ítélték meg. A vezető irányító testület "soha nem érezte magányosnak magát, a szakszervezeti munkavégzés során

van kire támaszkodniuk". A tömegkapcsolatok ápolásáról azonban azt tartották, hogy "állandó, élő kapcsolatot tartsanak fenn a vszb munkatársai az szb titkárokkal, hogy azok szinte lépésről-lépésre nyomon követhessék az üzemekben folyó változásokat". A tagdíjfizetés csökkenésének okait pusztán arra vezették vissza, hogy többen nem tudják, hogy mire költik a vállalatnál maradt szakszervezeti pénzbevételt. A szakszervezeti tömegpolitikai oktatásnál mutakozó érdektelenséget, a szemináriumok módszertani megújításával kívánták ellensúlyozni.

A szakszervezeti bizottság, kezdettől fogva, - a struktúra váltás lényegét nem értve - folyamatosan azt hangoztatta, hogy "a berendezések leállítása következtében felszabaduló munkaerőt vállalaton belül kell továbbfoglalkoztatni." Véleményüket csak 1987. április végén változtatták meg, amikor a vszb titkár - a Magyar Rádió riporterének arról beszélt, hogy " az ózdi munkás gondját lehetőleg helyben, azaz Ózdon kell megoldani, helyben kell számára kenyérkereseti lehetőséget teremteni".

Feltételezhető, hogy az Ózdi Kohászati Üzemeknél is, termelő berendezések leállítása mögött, súlyos emberi gondok és szomorú családi konfliktusok keletkeztek.

Nem kis megrázkódást okozhat ugyanis egy új szakma betanulása. Nem lehet könnyű felnőtt fejjel életpályaváltásra kényszerülni, amely esetleg alacsonyabb jövedelmi viszonyokkal jár együtt.

A helyi szakszervezeti vezetőknek nagyfokú humánmot és empatikus készséget kell tanusítani az iránt, hogy a kényszerű munkahely megszüntetés mögött egy-egy ember jövője, vagy egy-egy család sorsa húzódik meg. Abból kell kiindulniuk, hogy semmiféle munkaerő-átcsoportosítás, létszámleépítés nem mehet végbe konfliktusok nélkül. s a szakszervezettől aaz emberek - joggal - azt várják el, hogy ezek a konfliktusok minél kisebbek legyenek! Sajnálattal kellett megállapítanunk, hogy az Ózdi Vasas újságban a szakszervezeti funkcionáriusok együttérzésének a nyomát sem tudtuk felfedezni. A helyi szakszervezet a már utcára került, vagy kerülő emberek sorsa iránt teljes közömbösséggel viseltetett.

Az üzemi lap hasábjain keresztül kirajzolódó szakszervezeti karakter valójában olyan minőségű szakszervezeti tevékenységről árulkodik, amely - megítélésünk szerint - csak részben és korlátozottan volt képes megválaszolni az Ózdi Kohászati Üzemeknél eddig felmerült szorongató kérdéseket.

Ma már az is világosan látható, hogy az átképzési segély az elhelyezkedési támogatás és az egyéb jogi keretek nem képesek önmagukban feloldani a feszültségeket. Ezért sürgősen, nyomtatékos revízióra szorul a foglalkoztatási kérdésekre aktívan reagáló szakszervezeti érvényesítés munkastílusa.

Ma már nemcsak Ózdon, hanem feltehetően az egész országban egyre többen teszik fel a kérdést: mit tesz a munkavállalói érdekek védelmében a szakszervezet? Milyen álláspontot képvisel ez a szervezet a meglévő munkahelyek megvédése-, vagy új munkalehetőségek létrehozása kérdéseiben? Mit vállalhat önmagára a megszüntetett munkahelyek áldozatainak konkrét megsegítéséből? Valószínűleg, az eddiginél differenciáltabb feladat megosztására lesz szükség az országos-, iparági-ágazati -, munkahelyiszakszervezeti érdekképviselő, érdekvédelem profiljának kialakításakor.

Elkerülhetetlenül fontos lenne tehát egységesen meghatározni a tömeges létszámú elbocsájtásokra reagáló, általános szakszervezeti magatartás arculatát. Mindenekelőtt azt kell hangsúlyoznunk, hogy a szakszervezetek a teljes foglalkoztatottságot elsősorban nem ideológikus értéknek tartják, hanem elvárják a szocialista államtól, hogy minden munkaképes dolgozó számára biztosítsa a társadalmilag hasznos tevékenység végzésének feltételeit: jusson hasznos munka, illetve foglalkoztatási lehetőség mindenki számára. Valószínűleg a szakszervezetek a jövőben sem ragaszkodhatnak mereven a foglalkoztatási szint mechanikus fenntartásához, ugyanakkor a társadalmi létbiztonság megőrzését minden lehetséges eszközzel elő kell segítsék. Tömeges méretű, nagylétszámú munkaerő elbocsájtását - a Szakszervezetek Országos Tanácsa politikai súlyának esetleg új jogosítványainak igénybevételeivel - mindaddig késleltetni kell, amíg az új munkahely telepítésének garanciái nem láthatóak.

Az iparági-ágazati szakszervezetek feladatköre lehetne a hátrányos helyzetben lévő csoportok megkülönböztetett érdekvédelmének ellátása.

A munkahelyi szintű szakszervezetek tevékenységének centrumába a megváltozott munkaképességű-, beteg-, bejáró-, kisgyermeket nevelő-, idős embereket eltartó-, törzsgárda tag dolgozók személy szerinti érdekeinek gondozását kell állítani. Ez automatikusan biztosíthatná azt is, hogy a munkahelyi szakszervezeti mozgalom egyszersmind erjesztője legyen a tagság szolidaritás tudata egészséges fejlődésének.

Az első lépcsőben az ÖKÜ-nél a fegyelmetlenek és a "fegyelmetlennek" minősítettek lettek "bélisztázva". Egyetérthetünk azzal, hogy a szakszervezeti testületek ne fedezzék a lógosakat, ne nyújtsanak elvtelen védelmet a renitenseknek. Ugyanakkor a szakszervezetektől az is elvárható, hogy ne hagyják lábrakapni a fegyvelmezési akciók esetleges túlkapásait. Nem adhatják nevüket olyan elbocsájtási kampányhoz, amelynél a "casus belli esete" korábban csak "bocsánatos bűnnek" minősített kihágásnak számított.

Az ÖKÜ eddigi elbocsájtásainak talán egyik legfeltűnőbb sajátossága az, hogy a létszámapasztást többnyire "a munkafegyelmi előírások szigorításával" valósítottak meg. Ezzel a vállalat vezetői (a június végén országosan közzétett adatok szerint) háromszázötven embert (és családot) fosztottak meg a meghosszabított felmondási időtől és az elhelyezkedési támogatástól. Egyesek szerint azért választották a kidobás e drasztikus módszerét, mert attól féltek, ha nem támasztják alá "vitathatatlan" munkajogi aktussal az elbocsájtásokat, akkor - "a Rába kontra Rába" esethez hasonlóan - a hírközlő eszközök pellengérre állíthatják a helyi vállalat vezetőket is. Bármilyen okok is motiválták a létszámcsökkentés e dehunánus ózdi módszerét, azt - a helyi szakszervezeti vezetők leplezetlen támogatásával - minden akadály nélkül megtehették. (A fegyelmetlennek minősített dolgozók köre, minden bizonnyal nem véletlenül esett egybe pontosan azokkal a szakképzetlen munkavállalók körével, akiknek leépítését, többek között az ipari miniszterrel kötött megállapodás is előírta). A helyi szakszervezeti vezetők többször hangoztatták: egyetértének a "szigorításokkal" és csak a rendet, fegyelmet megkövetelő

vezetőket támogatják. Egyetlen egyszer sem figyelmeztettek vezetői szubjektívizmus lehetséges veszélyeire, még akkor sem, amikor a gazdasági vezetők számszerűen előre megtervezték a koncepciók fegyelmi eljárásokat (lásd 1986. szeptember 12. lapszámot).

A munkahelyi szakszervezetnek elő kell segíteni a szocialista humánumon alapuló munkásszolidaritás kibontakozását.

A személyre szóló empátia visszaállíthatja a megrendült biztonságtudatot. Szükség lesz erre most azért is, mert a következő hónapokban - kényszerű okokból - utilaput kötnék olyanoknak is a talpára, akik nem tehetnek arról, hogy a struktúraváltás éppen az ő munkahelyüket számolta fel.

Az Ózdi Kohászati Üzemek hetilapjának figyelmes átolvasásakor szerzett benyomásaink summázata az, hogy ma még korántsem vagyunk birtokában a munkaerő-átcsoportosítási folyamatok kezeléséhez szükséges eszközöknek, a szocialista humánus talaján álló emberséges módszereknek. Az ózdi vállalati vezetők, illetve az üzemi szakszervezeti tisztségviselők, valamint a lapban fórumra találó egyéb megnyilatkozások, szinte kizárólag arra összpontosították figyelmüket, hogy hol foglalkoztatják ma gazdaságtalanul az embereket, s milyen munkahelyeket fognak megszüntetni, viszont alig beszéltek arról, hogy hol lesz majd ugyanezekre az emberekre szükség, és hogyan lehet őket úgy odairányítani, hogy hátrányt ne szenvedjenek. A visszafejlesztés keserű piruláját valószínűleg könnyebben nyelné le bárki is, ha a társadalom szolidaritás érzését tapasztalva, biztonságot meríthetne a munkahelyteremtés kézzel fogható jószándékaiból...

Budapest, 1987. június 27.

ANGELUSZ RÓBERT - NAGY LAJOS GÉZA - TARDOS RÓBERT:
SZEMBENÉZÉS A MUNKANÉLKÜLISÉGGEL - SZOCIÁLPOLITIKAI FELFOGÁSOK
VÁLASZÚTON

M o t t ó :

"... az emberek többsége általános elveknek
következéseit felfogni képes nem lévén,
ezekre nézve csak hajlamait és érzelmeit
követi, míg egyes elvek részletes
alkalmazásánál minden egyes saját érdekei
szerint külön véleményt alkot magának."

(Eötvös J.: Gondolatok)

BEVEZETÉS

Ma már közhelyszámba megy, hogy gazdasági fejlődésünk
extenzív tartalékainak kimerülése és a világgazdaság szigorodó
feltételei között még nyilvánvalóbbá váló működési zavarok az
elmúlt évtizedekben korábbi ideológiai céltételezések egész
sorát kérdőjelezték meg. Illuzórikussá váltak olyan értékek,
mint a gazdaság folyamatos növekedése, az életszínvonal
általános emelkedése, az árak stabilitása, a szegénység
felszámolása, a társadalmi egyenlőtlenségek fokozatos
csökkentése. Az eszmények eróziójával fokozódó legitimációs
teher hárult a létbiztonság olyan alappilléreire, mint a teljes
foglalkoztatottság, a munkanélküliség elkerülése, azonban az
elmúlt néhány év útkeresései e téren is - akarva-akaratlanul -
a fogalmak és tételek átértékelését indították el. A
racionalizálási törekvések mellett a foglalkoztatási problémát
már a valóságos folyamatok is napirendre tűzték: a
munkanélküliség meghatározott csoportok számára megélt
helyzetként, egy tágabb kör számára pedig reális fenyegetésként
jelent meg. A teljes foglalkoztatottság értékének és a
munkaerőpiac aktuális helyzetének ütközése elodázhatalanná
teszi az elméleti és gyakorlati szembesülést a munkanélküliség
kérdésével. A kérdés körüli zavar, bizonytalanság egyaránt
akadályozhatja a struktúraváltás felgyorsítását és az ebből
eredő konfliktusok politikai kezelését.

Egy ilyen tisztázási folyamat során mindenképpen számot kell
vetni a társadalom reagálásával. Fel kell mérni, hogy a
különböző társadalmi csoportok milyen érdekek és milyen
szemléletmódok alapján közelítik meg a problémakört. Ismerni
kell azt a korántsem egységes viszonyt, amelyet az eltérően
érintett és eltérően gondolkodó rétegek, csoportok a
munkanélküliséggel kapcsolatban képviselnek. Ennek figyelembe
vétele elengedhetetlen az emberek számára legkisebb árat
jelentő és társadalmilag legkevesebb feszültséggel járó
megoldások megtalálásában.

A közgondolkodás alakulására nagymértékben rányomták
bélyegüket azok a megközelítésmódok, ahogy a domináns
társadalompolitikai koncepciók különböző periódusokban a

kérdéshez viszonyultak.¹ Az ötvenes évek politikája, mely a foglalkoztatottságot a munka-kényszer felől közelítette meg, eleve kizárta a fogalom felszínre kerülését. A hatvanas évek során a gazdaság problémáinak előtérbe kerülése a munkaerőpolitika terén is az optimális és a teljes foglalkoztatottság megkülönböztetéséhez vezetett, ráirányítva a figyelmet a "kapun belüli munkanélküliség"-re mint látens feszültségforrásra. A probléma éles megnyilvánulását azonban elődázta, hogy a még mindig alapvetően extenzív növekedés feltételei közt a munkaerőpiacot túlkereslet jellemezte, s így a hagyományos foglalkoztatás-politikai értékrend keretei még hosszabb ideig lényegében érintetlenül maradhattak. S ha a téma a gazdasági reform előmunkálatai során napirendre is került, a viták nem terjedtek túl egy szűkebb szakértői körön. A nyolcvanas évek gazdasági kényszerei azután a teljes és hatékony foglalkoztatás jelszaván belül fokozatosan az utóbbira tették a hangsúlyt. Sokáig azonban az a felfogás uralkodott, hogy a "munkaerő-átcsoportosításokat" tervszerű keretek közt lehet tartani, és el lehet kerülni a munkanélküliség nyílt megjelenését. E törekvés érvényre juttatását nagyban motiválta az a bizonytalanság, hogy a teljes foglalkoztatottság feladása nem kezdi-e ki a rendszer legitimációs alapjait. A gazdasági válság mélyülése és a struktúraváltás követelményei mellett azonban már egyre inkább nyilvánvalóvá válik, hogy ez az elképzelés nem tartható, s a társadalompolitikai intézmények szintjén nyíltan szembe kell nézni a munkanélküliség problémájával.

A kérdés politikai kezelésének változásai is magyarázzák, hogy a közgondolkodásban különböző szemléletmódok lerakódásai és belső feszültségek, ambivalenciák vannak jelen. Ezeknek az ambivalenciáknak a természetére, ugyanakkor sok tekintetben a tágabb szociálpolitikai gondolkodásmódok és az azokban végbement történeti átrendeződések világítanak rá. A szociálpolitikai közgondolkodás körében végzett vizsgálataink két átfogó szemléleti dimenzió létezését mutatták ki. Az egyik teljesítmény versus gondoskodás, a más a kiterjesztés versus korlátozás tengelye mentén tagolja a szociálpolitikai nézeteket. Bár vizsgálataink hosszabb távra visszamenő összehasonlításra nem adnak lehetőséget, a teljesítmény és a gondoskodás kontrasztja valószínűleg a differenciálást előtérbe helyező periódusokban jelent meg élesebben. Olyan időszakokban, amikor a gazdaság autonómabb működése érdekében nagyobb hangsúly helyeződött a szférának a szociális feladatok alól való tehermentesítésére, másrészt ezzel párhuzamosan megnőtt az igény egy olyan intézményes szféra kibontakoztatására is, mely a gondoskodási feladatok megoldására képes. A gazdasági problémák kiéleződésének időszakaiban, amikor a gazdasági ösztönzés követelményei és a szociális gondoskodás igényei egyszerre - s bizonyos fokig egymás rovására - erősödnek fel, ez az autonómia még inkább áthatja a közgondolkodást. Az ilyen

¹/E kérdésekről lásd Ferge Zsuzsa: Teljes foglalkoztatás - foglalkoztatáspolitikai - munkanélküliség c. tanulmányát, Valóság 1988/6.

helyzetekben felvetődő dilemmák ugyanakkor a kiterjesztés - korlátozás dimenziójában is markánsabban hozzák felszínre az ellentéteket. A gazdasági ösztönzés szempontjai a nem közvetlenül munkán alapuló juttatások szűkítését igényelnék, az életfeltételek romlása, a növekvő társadalmi különbségek és az egyéni körülményekből adódó hátrányok súlyosbodása viszont a társadalom szélesebb köre számára tennék indokolttá a juttatások bővítését.

Könnyen belátható, hogy az említett szemléleti különbségek a munkanélküliséggel kapcsolatos reagálások szempontjából is meghatározott predispozíciókat jelentenek. A gondoskodás hangsúlya (szemben a teljesítménnyel) szinte magától értetődően a munkanélküliség elutasítását kell maga után vonja. Egy szigorúan konzekvens teljesítmény-orientáció ugyanakkor nagy valószínűséggel a munkanélküliség vállalásával kell járjon. Kevésbé egyértelmű már, hogy logikailag milyen attitűdök kapcsolódása várható a kiterjesztés és a korlátozás pólusaihoz. Az azonban feltételezhető, hogy - egy már létező munkanélküliség esetén - a kiterjesztés a munkanélküliség nyílt vállalását és ezzel összhangban az érintett csoportok intézményes támogatását, a korlátozás viszont a támogatás szűk körre szorítását jelentheti a "maga tehet róla, maga segítsen magán" érvelés jegyében.

Természetszerűen mind az általánosabb szemléleti keretek mögött, mind - közvetlen módon - a munkanélküliséggel kapcsolatos beállítódások hátterében a strukturális pozíciókra épülő érdekek fejtenek ki alapvető hatást. A munkanélküliség elutasítása - tisztán az érdekek alapján - főként a társadalmi hierarchia alsó régióiban elhelyezkedő, s kiváltképp fenyegetett rétegek részéről várható. Ezzel ellentétesen, sokkal inkább feltételezhető egy megengedő attitűd a társadalom vezető rétegei részéről. Részben arról van szó, hogy e csoportok fenyegetettsége kisebb mértékű. Emellett leginkább ők kereshetik a munkanélküliségben azoknak a működési zavaroknak a megoldási eszközét, amelyekkel illetékességi körüknél fogva is szembekerülnek. Másrészt az ideológiai - tehertételek és a kiváltott feszültségek kezelésének feladata e rétegek tagjaiban ambivalens attitűdöt eredményezhet e probléma nyílt vállalását illetően.

E feltevéseket azoknak a vizsgálatoknak az alapján ellenőrizhetjük, amelyeket a szociálpolitikai közgondolkodás különböző témaköreiről a nyolcvanas években végeztünk. E vizsgálatok kérdőíves interjúk útján - az ország felnőtt lakosságát reprezentáló, 1000 fős mintán folytak.¹ Első felvételünkre, melyben a szociálpolitikai elvekkel kapcsolatos néhány általános beállítódást és egy-egy konkrét témakört (nyugdíj, családi pótlék) közelítettünk meg, 1982-ben került sor. 1984-ben tettünk először kísérletet a most vizsgált kérdések, a szociálpolitikai gondolkodásmód típusainak

¹/A vizsgálatok módszertani részleteiről lásd "Módszertani dilemmák és megoldási kísérletek a szociálpolitikai közgondolkodás kutatásában" című tanulmányunkat (megjelenés alatt)

kidolgozására és a munkanélküliséggel kapcsolatos vélemények elemzésére.¹ Legutóbbi felvételünk, mely a jelen tanulmány elsődleges bázisát alkotja, 1987 őszén folyt le.² E vizsgálatban nemcsak megismételtük a fenti kérdéskörök nagy részét, hanem - építve a munkanélküliség problémájának köztudatbeli aktualizálódására - e témával kapcsolatos beállítódásokat részletesebben jártuk körül.

Mielőtt a tanulmány tulajdonképpeni tárgyára térnénk, a felvételek eredményei alapján indokoltnak látszik a szociálpolitikai közhangulat klímáját jellemző néhány aktuális tendenciára utalni. 1984 és 1987 között szinte valamennyi olyan kérdésben, amely a szociálpolitika elsődlegesen érintett csoportjainak helyzetére, a szociálpolitikai intézmények működésére és a megfogalmazott elvek érvényesülésére vonatkozik, kedvezőtlenebbé váltak az értékelések. Ezzel tovább folytatódott az 1982 és 1984 között már megfigyelt tendencia. Leginkább a sokgyerekes családok valamint a nyugdíjasok helyzetét ítélték 1987-ben súlyosabbnak, mint korábban. Nagy változás történt a szegénység létének tudatosulásában is. Emelkedett a szociálpolitikai támogatásra szoruló becslült hányada, ugyanakkor a támogatásban részesülők köre a megkérdozettk becslése szerint változatlan maradt. Ezzel összhangban gyakoribbá vált az a vélemény, hogy "vannak olyanok, akik nem kapnak szociális támogatást, pedig megérdemelnék". A szociálpolitikai gyakorlattal való elégedetlenség abban is kifejeződött, hogy emelkedett azok aránya, akik úgy vélik, hogy "vannak, akik indokolatlanul kapnak támogatást".

Az eltelt időszakban bizonyos hangsúlyeltolódások történtek a támogatásra szoruló csoportok megítélésében. 1982 és 1984 között a közvélemény elsősorban a nyugdíjasok helyzetének romlását érzékelte. A legutóbbi periódusban - miközben a nyugdíjasok problémái továbbra is aggodalmat váltanak ki - a gyerekeket nevelő családok, elsősorban a sokgyerekesek gondjai felé fordult a közfigyelem. Abban a kérdésben, hogy "kik azok, akik nem kapnak szociális támogatást, pedig megérdemelnék", több mint kétszeresére emelkedett a nagycsaládosok említése. Ez a helyzetértékelés fejeződik ki abban, hogy a családi pótlékra fordítható összegekből az emberek leginkább a sokgyerekesek számára növelnék a juttatásokat.

1987-re csaknem egyöntetűvé vált valamennyi társadalmi rétegben az a vélemény, hogy Magyarországon vannak szegények. Folytatódott ugyanakkor az a - már 1982-ről 1984-re világosan megfigyelhető - tendencia, hogy a szegénység magyarázatában a társadalmi okok fokozatosan tért nyernek az egyéni okok korábbi túlsúlyával szemben. E trendet talán legvilágosabban mutatja,

¹ /Az 1982-es és az 1984-es vizsgálatok eredményeiről Lásd:
"Szociálpolitikai kérdések a Közgyak. központi Tanulmányok,
munkáikat (Tömegkommunikációs Kutatóközpont, 1986).

² /A vizsgálatok a Tömegkommunikációs Kutatóközpontban végzett felvételen alapulnak. A kutatásokra az MTA Szociológiai Intézetének megbízásából került sor.

hogy "a szegények maguk tehetnek helyzetükről" véleményt a korábbi jelentős többséggel szemben legutóbb a megkérdezetteknek már lényegesen kisebb része osztotta.

A munkahelyi keresetek meghatározását tekintve ugyanakkor nem csökkent a teljesítmény-mozzanat hangoztatása. A szociálpolitikai és ösztönzési szempontok világosabb különválasztásának igényére utal annak a véleménynek a gyakoribbá válása, hogy "a keresetek nagyságának a család szociális helyzetétől kevésbé vagy egyáltalán nem kellene függnie". Ezzel egyidejűleg a közvélemény kimerülőnek észleli az egyéni erőfeszítések hagyományos eszközeinek szerepét a rossz körülmények között élők helyzetének javításában. Az egyéni helyzet javításának lehetséges módjai között gyengült a "személyes szorgalom" korábban stabil vezető pozíciója, s megrendült a bizalom a családi takarékoság értelmében is.

A szociálpolitikai helyzetkép romlása valamennyi társadalmi rétegre kiterjed lényeges tapasztalat az is, hogy a legerőteljesebb elmozdulások nem a szociálpolitika által legközvetlenebbül érintett társadalmi csoportokban, hanem a legiskolázottabb, legérzékenyebb társadalmi rétegekben mentek végbe.

A SZOCIÁLPOLITIKAI GONDOLKODÁS DIMENZIÓI ÉS TÍPUSAI

Több vizsgálatunk is megerősítette a szociálpolitikai gondolkodás alapvető dimenzióiról és típusairól kirajzolódó képet. Az előzőekben már említettük, hogy a szociálpolitikai gondolkodás szerveződésében két dimenzió: a teljesítmény - gondoskodás, illetve a korlátozás - kiterjesztés tengelye játszik alapvető szerepet. E dimenziók tartalmát legvilágosabban az alapul szolgáló faktoranalízis eredményei érzékeltetik.

Az első faktor, a "teljesítmény-gondoskodás" dimenzió, aszerint polarizálja az embereket, hogy mekkora súlyt helyeznek a munka szerinti elosztás, illetve a szociális gondoskodás elvére. Az egyik oldal azokat tömöríti, akik a keresetek meghatározásában a teljesítményt, a differenciálás és a szociálpolitikai elvek érvényesítése közül az előbbit, a hátrányos helyzet javításában a személyes szorgalmat, illetve a takarékosagot helyezik előtérbe, a másik oldalon azokat, akik a szociális helyzet, a szociálpolitikai elvek és az állami támogatás szerepét hangsúlyozzák.

A szociálpolitikai támogatások "kiterjesztő-korlátozó" dimenziója - második faktor - aszerint választja szét az embereket, hogy a támogatandók körét szűkebben vagy tágabban vonják meg. A "korlátozók" csak a - többé-kevésbé - mindenki által elismert csoportok, a betegek, rokkantak, idősök támogatását helyeslik, s kevésbé a nagycsaládosokét, a gyerekeket egyedül nevelőket. A "kiterjesztők" a nehéz családi körülmények közt élő fiatalabb, aktív csoportokra vonatkozóan

(is) hangsúlyozzák a szociális támogatásokat.¹

1. ábra

A szociálpolitikai gondolkodás dimenziói² (faktor-súlyok)

	I. faktor	II.faktor
Differenciálás versus szociálpo- litika	0,686	
A kereseti elvek "teljesítmény versus gondoskodás" faktora	0,674	-0,339
Az egyén versus állam szerepe a családok helyzetének javításában	0,581	
A nehéz családi körülmények közt élők versus a betegek, rokkantak támogatása		-0,727
A gyerekes családok súlyos hely- zetének hangsúlyozása		-0,673
Saját értékek	1,322	1,204

¹/Az 1987-es és az 1984-es elemzés e két dimenziót alapvonásaiban hasonlóan képezte le. Két különbség azonban említést érdemel. Míg 1984-ben a gyerekes családok és az öregek helyzetének megítélése egy faktoron belül a szembenálló pólusokat rajzolta ki, 1987-re - amikor a családok helyzetének romlását is általánosan is elismerte a közvélemény - a pólusosság megszűnt (s a két mozzanat külön-külön faktort alkotott). További eltérés, hogy a "kiterjesztés-korlátozás" faktorában bár viszonylag kisebb faktorsúllyal, de a kiterjesztés pólusához kapcsolódva megjelent a kereseti elveken belül a teljesítmény hangsúlyozása a gondoskodással szemben. Ez annál figyelemre méltóbb, mivel 1984-ben a teljesítmény-mozzanat még inkább a korlátozással mutatott affinitást.

²/Az itt közölt eredmények az 1987-es vizsgálatból valók. Mind az 1984-es, mind az 1987-es vizsgálatban mintegy kilencven elemi véleménykérdés képezte az elemzés kiindulópontját. A fenti táblázat már összevont - részben elsődleges faktoranalízisekre, részben logikai index-konstrukciókra épített faktorokat tükröz. A végső dimenziók alapjául szolgáló - itt közölt másodlagos faktoranalízis valójában három faktort különített el, de mivel a harmadik faktor súlyában jelektékelenebb és tartalmilag indifferens a további elemzés során figyelmen kívül hagytuk. (Az adatok könnyebb áttekinthetősége végett közlésétől, illetve az alapul szolgáló változók bemutatásától is eltekintettünk. Hasonló ok miatt a táblázatban nem tüntetjük fel a 0,25 alatti faktorsúlyokat sem).

A többváltozós elemzések útján kimutatható az egyes gondolkodási dimenziók társadalmi meghatározottsága. A "teljesítmény-gondoskodás" dimenziójában a legerősebb differenciáló tényezőnek is az iskolai végzettség bizonyult.¹ Az iskolázottság emelkedésével fokozatosan növekszik a teljesítmény elvének hangoztatása és csökken a gondoskodásé. A társadalmi hierarchia egyéb tényezői közül hasonló irányba mutat, hogy a párttagok, illetve a funkciót betöltők körében is erőteljes a teljesítmény-mozzanat hangsúlya. A hierarchia másik végpontján azok akik magukat szociális támogatásra rászorulóknak vallják, a szociális gondoskodás nagyobb szerepét szorgalmazzák. Azok, akik második gazdaságbeli jövedelemforrásokkal nem rendelkeznek, ugyancsak erre teszik a hangsúlyt. Az életkor bizonyos fokig meglepő, korábban nem tapasztalt összefüggéssel lépett be a meghatározó tényezők sorába. A teljesítmény-elv az idősebb korosztályokban (főként az idősebb aktív korcsoportokban) játszik domináns szerepet. A (leg)fiatalabbak a gondoskodást hangsúlyozzák s a teljesítmény érvényesüléséhez (ma már) kevéssé fűznek reményeket.

A "kiterjesztés - korlátozás" dimenziójában is meghatározó az iskolai végzettség szerepe.² Korábban (1984-ben) az iskolázottság tényezője e tekintetben még nem játszott közvetlen szerepet. A családosok helyzetének romlása iránti érzékenységgel kapcsolatban, az iskolázottabb rétegek ma már azokra a csoportokra is kiterjesztenék a szociálpolitikai támogatások erősítését, akiket korábban inkább csak a hátrányosabb helyzetűek említettek. Hogy azonban ez a megítélés nem terjed ki a felsőbb rétegek egészére, jelzi, hogy a (különböző szintű) vezető beosztásúak - az iskola tényezőjét kiszűrve - inkább a támogatottak körének korlátozására hajlanak. Azok, akik magukat a szociálpolitikai juttatásokra rászorulóknak tartják, illetve akik helyzetük alakulását másokéhoz képest rosszabbnak látják, a kiterjesztő póluson helyezkednek el. A szociálpolitika különböző célcsoportjaival (így a nagycsaládosokkal) kapcsolatos előítéletek létezésére utal, hogy épp azokon a településeken, területeken érvényesül inkább a korlátozó tendencia, ahol a legnagyobb arányban fordulnak elő szociális támogatásokra rászoruló, sokgyerekes, szegény csoportok: a településtípusok közül a falvakban, a

1/Az	eredmények	lépcsőzetes	regresszió-elemzésből	származnak.	A		
változók	az	összvariancia	12%-át	magyarázzák.	Az említett		
változók	béta-együtthatói	a	következők:	iskola:	0,23;		
rászoruló-e:	0,16;	életkor:	0,15;	második	gazdaság:	0,10;	
párttagság:0,08.							
2/A	változók	az	összvariancia	9	százalékát	magyarázzák.	A
béta-együttható	értékei:	iskola:	0,22;	rászoruló-e:	0,11;		
település:	0,10;	észak-keleti	régió:	0,08;	vezető-e:	0,10;	
depriváltág: 0,08.							

régiók közül Észak-Keleten.¹

A szociálpolitikai nézetek fokozódó társadalmi kikristályosodására utal, hogy a vizsgálatba bevont társadalmi - demográfiai változókkal 1987-ben lényegesen jobban tudtuk az adatokat magyarázni. Tehát nőtt e gondolkodási dimenziók társadalmi meghatározottsága, s ma a szociálpolitikáról való általános vélemények erősebben kötődnek strukturális pozíciókhoz, mint korábban.

A feltárt dimenziók alapján a szociálpolitikai gondolkodás négy típusa rajzolódott ki.² E típusok a következők:

- | | |
|-------------------|-----------------------------|
| 1. "paternalista" | (gondoskodás+ korlátozás) |
| 2. "nivelláló" | (gondoskodás+kiterjesztés) |
| 3. "restriktív" | (teljesítmény+korlátozás) |
| 4. "jóléti" | (teljesítmény+kiterjesztés) |

2. ábra

A szociálpolitikai gondolkodás-típusok faktorértékei
(faktor-score-átlagok)

	Teljesítmény (+) -gondoskodás (-)	Kiterjesztés (+) - korlátozás (-)	A minta megoszlása
d i m e n z i ó k			
1. Klaszter "paternalista"	-1,751	-0,606	12 %
2. Klaszter "nivelláló"	-0,489	+0,907	29 %
3. Klaszter "restriktív"	+0,302	-0,943	32 %
4. Klaszter "jóléti"	+0,951	+0,450	27 %
			100 %

A négy típus által kifejezett szemléletmódok a következőképpen jellemezhetők. A "restriktív" típusba soroltak egyfelől a teljesítményelvét hangsúlyozzák, másrészt a "támogatandók" körét szűken szabják meg: mindkét tekintetben szociálpolitikai szempontból a korlátozó felfogás hívei. A "nivelláló" viszont a szociális szempontokat előtérbe helyezik az ösztönzési szempontokkal szemben, a támogatandók körét pedig tágan értelmezik. A "paternalista" gondolkodásmód egy hagyományos felfogás elemeire épül: "gondoskodás az arra érdemesekről". A "jóléti" típus a teljesítményelv alapján áll,

¹/Az észak-keleti régióba a következő területeket vontuk össze: Szabolcs-Szatmár, Borsod, Hajdú, Nógrád. Az előítéletes attitűdökre utaló eredmények szempontjából figyelembe veendő, hogy a területeken az átlagosnál nagyobb a cigány népesség aránya.

²/E típusok leképezésére a nem-hierarchikus klaszter-elemzés módszerét használtuk fel.

de a szociálpolitikai támogatásokat a társadalom széles rétegeire kívánja kiterjeszteni.

Noha az 1984-es és az 1987-es típus-szerveződés alapstruktúrája változatlan maradt, az egyes típusok tartalmában bizonyos hangsúlyeltolódások figyelhetők meg. Míg korábban a restriktív típus karakterét szinte egyenlő mértékben határozta meg a két dimenzió, mostanra a teljesítmény-mozzanat hangsúlya némileg csökkent, s a korlátozás lépett előtérbe (valamennyi típus közül ez szűkítene leginkább a támogatottak körét). A nivellálók most kevésbé távolodnak el a teljesítmény pólusától mint korábban, de változatlanul erőteljesen szorgalmazzák a támogatások kiterjesztését. A paternalistáknál rendkívül pregnánssá vált a gondoskodás motívuma, s ez vált meghatározóbbá, mint a valamelyest halványodó korlátozási motívum. Módosult a jóléti típus jellege is: a teljesítmény-elv hangsúlyozása még inkább felerősödött s valamennyi csoport közül - beleértve a restriktívét is - ez vált a leginkább teljesítmény-orientálttá.

Az egyes típusok előfordulási arányában is változások figyelhetők meg. Jelentősen (19-ről 12 százalékra) csökkent paternalista szemléletűek aránya, s hasonló irányú - bár kisebb - eltolódás figyelhető meg a jóléti típus esetében is (33-ról 27 százalékra). A legnagyobb mértékben a nivellálók száma gyarapodott: 20-ról 29 százalékra. Növekedett a restriktív típusba soroltak aránya is (28-ról 33 százalékra).

Az egyes típusok társadalmi összetétele leghatározottabban a "jóléti" típus esetében rajzolódik ki. A magas iskolázottságúak és a párttagok jóval a népességi arányukon felül tartoznak e szemléleti csoporthoz. E típus előfordulása az egyetemet végzett párttagok, illetve az egyetemet végzett vezetők közt a legnagyobb (59, illetve 55 százalék, míg az össznépességen belül mindössze 27 százalék). Az életkori jellegzetességet tekintve az aktív korosztályok derékhatárát, a 30-50 éveseket jellemzi leginkább a szociálpolitikai gondolkodás e fajtája.

A restriktív típusba főként alacsony iskolázottságú, községi, vallásos emberek tartoznak. Így a 8 osztályt nem végzett községiek körében előfordulásuk 45 százalékot ér el (az össznépességben 33 százalékot). Az alacsony iskolázottságú (alsó és középszintű) vezetők között is viszonylag jellemző az a - szociálpolitikát leginkább háttérbe szorító - gondolkodásmód.

A nivelláló szociálpolitikai mentalitás leginkább a közepes iskolázottságú, nem vezető beosztású szellemi csoportokat jellemzi. A párttagok viszonylag ritkán fordulnak elő a típus tagjai közt. Az életkori megoszlás karakterisztikus: 40 éven aluliak (különösen a 30 évnél fiatalabbak) tartoznak leggyakrabban e szemléleti csoporthoz.

A tradicionálisztikus jellegű, gondoskodást váró paternalista szemléletmód a kulturálisan és anyagilag háttérbe szorult, izolált csoportok tagjait jellemzi elsősorban. E típus leggyakrabban az alacsony iskolázottsági, illetve jövedelmi szinteken fordul elő. Kimutatható szerepe van a második gazdasági részvétel, a kiegészítő jövedelemforrás hiányának is.

1984 és 1987 között számottevő elmozdulások mentek végbe az

egyes szemléleti pozíciók társadalmi bázisát tekintve. Az életviszonyokban bekövetkező változásokkal és a gazdasági - szociálpolitikai közhangulat romlásával párhuzamosan, a vezető rétegekben, a társadalmi hierarchia magasabb szintjein a korábban meglévő korlátozó tendenciákkal szemben felerősödött a kiterjesztő attitűd, és így a köztük korábban domináns restriktív szemléletmód felől a jóléti mentalitás irányában tolódtak el. 1987-re inkább csak az alacsony szintű vezetők maradtak "helyükön" a restriktív szemléletmód korábbi képviselői közül. E gondolkodásmód tábora ugyanakkor más rétegekből, főként az alacsony iskolázottságú, községi lakosok köréből is gyarapodott (olyan rétegekből, amelyeknél gyakori az a lefelé elhatárolódó, előítéletekkel színezett mentalitás, mely a "múltatlanok" korlátozásában fejeződik ki).

A "nivellálók" összetétele is bizonyos változáson ment keresztül. E típus főként közepes iskolázottságú s ehhez képest alacsony státuszú (nem vezető, pártönkivüli) szellemi foglalkozásúak tagjaival egészült ki, akik - valószínűleg helyzetük erőteljesebb romlása s a felsőbb rétegektől való leszakadásuk következtében - az elosztási egyenlőtlenségek csökkenését intenzívebben érzékelik. A paternalisták szűkülő csoportjának társadalmi jellegzetességeikevessé változtak.

A MUNKANÉLKÜLISÉG MEGJELENÉSE A KÖZGONDOLKODÁSBAN

1984-es felvételünk alkalmával első ízben tettünk kísérletet az elhelyezkedési nehézségekkel és a munkanélküliséggel kapcsolatos felfogások megközelítésére. E téma kutatását aktuálissá tette, hogy egyes társadalmi csoportok - így például a pályakezdők, az elmaradott körzetekben élők, egyes diplomások, a háztartásbeliek stb. - akkor már mélyülő gazdasági problémák nyomán növekvő elhelyezkedési nehézségekkel találták magukat szembe. Míg ekkor a társadalom számottevő része már észlelte az elhelyezkedési nehézségek meglétét, és számolt ezek növekedésével, jóval kevesebben minősítették e folyamatot a munkanélküliség megjelenéseként.

A fogalom visszafogott használatában a már említett markáns ideológiai aura mellett a fogalom hagyományos normatív értelmezésének sajátosságai és a jelenség akkori szórványossága (s ezzel összefüggésben a személyes és a tömegkommunikációból származó tapasztalatok hiánya) is szerepet játszottak. A nézetek akkori bizonytalanságára jellemző az elhelyezkedési nehézségekre és a munkanélküliség eshetőségére vonatkozó vélemények erős különválása. Míg az elhelyezkedési nehézségek létezésével kapcsolatban - a szokásos módon - nyilvánult meg a magasabb iskolázottsági csoportok tájékozottsági előnye, addig a munkanélküliség kérdése esetében ezt nem tapasztalhattuk. Ez részben azt jelezte, hogy a fogalom még kevessé él a közvéleményben, részben azt, hogy a kérdéskörrel kapcsolatos ideológiai gátlások leginkább a politizáltabb rétegekben érvényesülnek.

1984 és 1987 között a valóságos folyamatok felgyorsították a probléma tudatosulását. A stagnálás előrehaladásával csökkent a vállalatok munkaerőigénye, s a minimálisra apadó beruházások egyre kevésbé szívták fel a belépni kívánó aktív korú népességét. A leépítések, már megjelenő vállalatmegszüntetések

pedig a munkanélküliség kialakuló gócait tették láthatóvá a közvélemény számára a válságágazatokban, - övezetekben. S a struktúraváltás szükségességének egyre nyomatékosabb hangoztatása a társadalmi kommunikáció különböző fórumain még inkább előrevetítette a növekvő munkanélküliség árnyékát.

E folyamatok eredményeként 1984 és 1987 között minden rétegben és minden korcsoportban emelkedett - s összességében elérte a kétharmadot - az elhelyezkedési nehézségeket észlelők hányada. Utóbbi felvételünk alkalmával e problémát főként a vidéki városokban élők említették (s a korábbi 44-ről 77 százalékra nőtt köztük a szóban forgó arány). Jövőbeni elhelyezkedési nehézségekkel már az emberek negyötöde számol. Hasonló mértékben - 40-ről 73 százalékra - nőtt azok aránya, akik szerint a "következő években lesznek olyan emberek, akik rövidebb-hosszabb ideig munkanélküliek lesznek". Lényeges változás az is, hogy míg korábban az iskolázottabb csoportokban sokan voltak, akik az elhelyezkedési nehézségek fokozódását várták ugyan, de nem beszéltek jövőbeni munkanélküliségről, ez időszakban már jószerint megszűnt a két vélemény ilyen különválása. Ennek nyomán nemcsak várható elhelyezkedési problémákat, hanem a munkanélküliség megjelenését is a tájékozottabb csoportokban hangsúlyozzák elsősorban. A szóban forgó kettősség feloldásához minden bizonnyal hozzájárult, hogy a munkanélküliség nyílt kimondása 1987-re felbukkant, és a fogalom bizonyos fokig vesztett tabujellegéből a hivatalos szóhasználatban.

A munkanélküliség köznapi fogalmának átértékelődését mutatja, hogy míg 1984-ben elsősorban a deviáns viselkedési formákkal ("lógosok", "lumpenek" stb.) kapcsolták össze az állástalanság előfordulását, addig 1987-re olyan strukturális okok említése került előtérbe, mint az elbocsátás, leépítés, vállalatok megszűnése, munkaalkalmak hiánya. A szemléletváltozás méreteit jelzi, hogy a deviáns csoportok megjelölése e kérdésben 43-ról 26 százalékra csökkent, a strukturális okok előfordulása viszont a korábbi 19 százalékkal szemben összességében 46 százalékra emelkedett az említéseken belül. A fogalom fokozatos jelentésváltozásához további adalék, hogy 1987-ben már többen tartották munkanélkülinek mint korábban "azt a dolgozót, akinek megszüntették a vállalatát és nem talál munkát", azt, akit "elküldenek munkahelyéről és nem talál állást", azt a háziasszonyt, "aki szeretne elhelyezkedni, de ez nem sikerül" és azt a pályakezdő fiataalt, aki "azért nem helyezkedik el, mert nem talál végzettségének megfelelő munkát".

Az 1984 és 1987 közti változásokat foglalja össze a 3. ábra.

A munkanélküliséggel kapcsolatos várakozást kézenfekvően befolyásolja, hogy mekkora az a kör, amelynek - szűkebb vagy tágabb környezetén keresztül a munkanélküliség létezéséről már van közvetlen tapasztalat. 1987-ben már nem csekély, 18 százalék volt a népességen belül azok hányada, akik úgy nyilatkoztak, hogy vagy családjukban vagy ismeretségi körükben van munkanélküli. Ezen belül is figyelmet érdem, hogy 5 százalék saját családját említette ebben a kérdésben. (Ezeknek az adatoknak a hitelességét nem tudjuk értékelni, mivel megbízható statisztikai adatok egyelőre nem - inkább csak becslések - állnak rendelkezésre. Nem valószínű, hogy a

megkérdezettek arra hajlanának, hogy e témában "felfelé torzítsanak", kérdéses azonban, hogy a családhoz tartozók körét mennyire szűken vagy tágan értelmezik.)

3. tábla

Változások az elhelyezkedési nehézségek és a munkanélküliség észlelésében és értelmezésében 1984 és 1987 között. (%)

	1984.	1987.
Azok aránya, akik szerint vannak Magyarországon elhelyezkedési nehézségek	42	66
...akik szerint a következő években lesznek elhelyezkedési nehézségek	54	81
...akik szerint a következő években lesznek olyan emberek akik rövidebb-hosszabb ideig munkanélküliek lesznek	40	73
Munkanélkülinek tekinti azt, akinek megszüntették a vállalatát, és nem talál munkát	33	54
...akit elküldenek a munkahelyéről, és nem talál állást	38	58
...azt a háziasszonyt, aki eddig nem dolgozott, el akar helyezkedni, és nem talál munkát	23	35
...azt a fiatal pályakezdőt, aki nem talál végzettségének megfelelő munkát, s ezért nem helyezkedik el	33	42
Azok aránya, akik a munkanélküliség okaként deviáns viselkedésformákat említene	43	26
...akik strukturális okokat említene	29	46

A szóban forgó kérdésekben megfigyelt összefüggések a válaszok realitástartalmát jelzik. Így a (családban vagy ismeretségi körben) tapasztalt munkanélküliség jelzése leggyakrabban a - minden foglalkoztatási mérleg szerint leginkább fenyegetett - észak-keleti régióban fordult elő (24 százalékban). Ezen belül is a szakmunkások jelezték a legnagyobb arányban (33 százalékban) a problémának a környezetükben való előfordulását. Ugyancsak egybevág a pályakezdekők fokozott foglalkoztatási nehézségeiről való tapasztalatokkal, hogy elsősorban a legfiatalabb korcsoportok tagjai számoltak be környezetükben munkanélküliség előfordulásáról (a 20 év alattiak 29, a 21-30 évesek 27 százalékban).

A személyes fenyegetettségre még közvetlenebbül utalnak annak a kérdéssorozatnak az adatai, amelyben az aktív megkérdezetteket észlelt munkaerőpiaci helyzetükről (szükség

esetén állásváltoztatási lehetőségükről), munkahelyi biztonságukról (az elbocsátás veszélyéről) és munkahelyük, vállalatuk csődbe jutási, leépítési veszélyeztetettségéről (a felszámolás eshetőségéről) kérdeztük. A három kérdés alapján szerkesztett index a személyes fenyegetettség mértékét mutatja (pontoszáma: 0-3, az aktív népesség átlagértéke 1,04).¹ A fenyegetettség érzése a fiatal korcsoportokban jelentkezik leginkább. A 40 év alattiak és ezen belül különösen a legfiatalabbak a 20 év alattiak látják magukat legkevésbé védettnek. A legfiatalabb korcsoport "veszélyeztetettségértéke" mintegy háromszorosa a már bizonyos védettséggel rendelkező és pozicionáltabb 51-60 éves korosztálynak.

A személyes fenyegetettség érezhetően nagyobb a termelő mint a nem-termelő ágazatokban. A szakképzetlen fizikaiak minden korcsoportban védtelenebbnek látják magukat másoknál. A vezetők és értelmiségiek érzik magukat a legkevésbé veszélyeztetetteknek. A szakmunkások e tekintetben átlagos pozíciót foglalnak el, kivéve az észak-keleti régió szakmunkásait, akik az ottani terület szakképzetlen fizikai munkásainál is bizonytalanabbnak látják munkahelyüket, álláskilátásaikat. Ezzel szemben a szakmunkásrétegen belül a budapestiek meglehetősen biztonságérzetükkel tűnnek ki (munkaerőpiaci helyzetüket, álláskilátásaikat minden fővárosi foglalkozási csoportnál jobbnak látják). A vezető állásúakon, értelmiségieken kívül nők minden foglalkozási csoportban fenyegetettebbnek érzik magukat.

Az előbbi kérdések a személyek fenyegetettségére vonatkoztak, egy másik kérdéssorozat a munkanélküliség veszélyének leginkább kitett csoportokra irányult. A közvélemény a legveszélyeztetettebbnek a szakképzetlen munkásokat, illetve a pályakezdő fiatalokat tekinti, s ez a megítélés egybecseng az előzőekben leírt személyes tapasztalatokkal. Inkább valószínűnek mint valószínűtlennek tartják azonban azt is, hogy az irodai dolgozók és az ingázók körében is jelentkezzen a munkanélküliség. A felnőtt népesség a legkevésbé a mezőgazdasági dolgozók és a szakmunkások között számol ezzel az eshetőséggel. A diplomásokat illetően az értékelések közbülső helyet foglalnak el a veszélyeztetett és a biztonságban lévő csoportok között. A közvélemény lényegesen valószínűbbnek tartja a munkanélküliség vidéki mint budapesti jelentkezését.

Nem mutatható ki olyan tendencia, hogy a veszélyeztetettebbnek tekintett csoportok tagjai magukra nézve

¹/A mutató alapjául szolgáló három konkrét kérdés így hangzott:
1. "Hogyan gondolja, ha Önnek valamilyen ok miatt munkahelyet kellene változtatnia, könnyen vagy nehezen találna megfelelő új munkahelyet?" 2. "Ha az Ön munkahelyén mondjuk 20 százalékkal csökkentenék a létszámot, nagyon, közepesen vagy alig (egyáltalán nem) tartja valószínűnek, hogy belekerülne ebbe a 20 százalékbba?" 3. "A jelenlegi gazdasági helyzetben fölmerül egyes területek visszafejlesztése, munkahelyek leépítése. Hogyan gondolja, az Ön munkahelyét komolyan, közepesen, kis mértékben vagy egyáltalán nem fenyegeti ilyen veszély?"

valószínűbbnek tartanak a szóban forgó eshetőséget. Az elemzések alapján a köztudatban három átfogóbb veszélyeztetettségű csoport különül el:¹ a fizikai dolgozóké (a szakmunkások és a mezőgazdaságiak), a városi szellemi foglalkozásúaké (a diplomások, irodai dolgozók, a budapestiek és a pályakezdő fiatalok), s a harmadik faktorban a munkaerőpiacon hátrányos helyzetűeké (a szakképzetlen fizikaiak, az ingázók, a vidékiek és a nők). E három csoport helyzetének megítélése a közvéleményben egyelőre kevésbé tagolódik társadalmi rétegenként (amit jelez, hogy a mutatók társadalmi-demográfiai változók szerinti meghatározottsága igen alacsony). A fizikai dolgozókra vonatkozóan a fiatalok, alacsony jövedelműek, a férfiak, s közülük is különösen a beosztott dolgozók számolnak leginkább munkanélküliséggel. A valójában legkevésbé védett munkavállalói csoportok fenyegetettségét a diplomások látják legvalószínűbbnek, a közvetlenül érintettek viszont az átlagosnál kissé optimistábban ítélik meg csoportjaik kilátásait - mintha elhárítanak maguktól a fenyegetést. A veszélyeztetettség érzékelésének általános tendenciájától eltérően, a diplomások a saját csoportjuk, a szellemi foglalkozásúak kilátásait is az átlagosnál számottevően kedvezőtlenebbül látják.

A kérdéssorozat arra is lehetőséget adott, hogy egyfajta összesítése révén a különböző társadalmi rétegek általános fenyegetettségéről is vizsgálhassuk a véleményeket.² A fentiekben leírtakkal összhangban, a diplomások azok, akik a leginkább szembenéznek a probléma széleskörű társadalmi jelentkezésével. Másfajta "személyes elhárítás" működését jelzi, hogy az aktív rétegek tagjai, főként az alacsonyabb iskolai csoportokban kevésbé számolnak az általános munkanélküliség valószínűségével, mint a nagy többségében személyesen nem fenyegetett inaktívak. A szóban forgó mechanizmus érényesüléséhez, a személyes és általános veszélyeztetettség különválásához további adalékul szolgál, hogy a személyes fenyegetettség és az általános munkanélküliség valószínűségének, mutatói nem függnek össze egymással (sőt, kissé negatívan korrelálnak).

Az eddig leírt kérdések, kérdéssorozatok a munkanélküliség problémájához inkább az észlelés, várakozás, értelmezés felől közelítettek. 1987-es vizsgálatunkban néhány kérdéssel arra is kísérletet tettünk, hogy a munkanélküliséggel kapcsolatos beállítódásokat is felmérjük. Erre vonatkozóan első, egyszerű kérdésünk az volt, hogy "a munkanélküliség minden szempontból hátrányos vagy bizonyos előnyei is vannak?" Az elutasító 69 százalékkal szemben a népesség 25 százaléka fogadta el az utóbbi alternatívát. Döntően munkafegyelmi, ösztönzési szempontokra hivatkoztak, s csak jóval ritkábban említettek a gazdasági struktúra átalakításával összefüggő mozzanatokat. A kérdés ilyen megközelítésében bizonyára szerepet játszik a gazdasági problémáknak sokáig inkább az egyéni mint a

¹/Az elemzések alapjául faktoranalízis szolgált.

²/Az itteni elemzés is faktoranalízisre épül (az első rotálatlan főkomponens képezi a mutató alapját).

strukturális okait előtérbe állító kommunikációs kezelésmód.

A kérdésben az érdekek szerepének határozott megnyilvánulását az igen markáns társadalmi összefüggések is jelzik.¹ A társadalmi hierarchiát leképező valamennyi bevont mutató (iskolázottság, foglalkozás, vezető beosztás, kereset, jövedelem) szerint egyértelmű tendencia, hogy a hierarchiában fent elhelyezkedők kevésbé utasítják el a munkanélküliséget egészeiben, s válaszukban bizonyos előnyeit hangoztatják. Talán a legszemléletesebben fejezi ki ezt az összefüggést az iskolai végzettség és a munkahelyi kereset együttes hatása (mely a munkahelyi pozíció, a képzettség és az anyagi helyzet szerepét egyaránt feldöleli).

4. ábra

A munkanélküliség bizonyos előnyeit hangoztatók aránya -
iskolai végzettség és kereset szerint (%)

	alsó	alsó- közép	közepes	felső- közép	felső ²
	k e r e s e t i s z i n t				
8 osztály alattiak	18	9	9	-	-
8 osztályt vég- zettek	10	17	25	30	38
középiskolát vég- zettek	14	33	43	54	68
egyetemet, főisko- lát végzettek	-	-	53	75	70

További, a fentieket megerősítő részlet, hogy amíg a szakképzetlen fizikaiak 10, s még a szakmunkásokénak is csak 29 százaléka fogadta el azt az alternatívát, hogy a munkanélküliségnek vannak bizonyos előnyei, az így gondolkodók a vezető állásúak és értelmiségiek körében 62 százalékkal már többségbe kerültek. Csaknem ilyen magas (59 százalék) az előnyökkel is számolók aránya a tisztségviselő párttagok körében. (Hozzá kell azonban tenni, hogy a többváltozós elemzések szerint a párttagság tényének összességében e véleményre nincs kimutatható hatása). Számottevő a különbség a férfiak és a nők beállítódása között. A nem önálló tényezőként játszik szerepet a vélemények kialakulásában: a férfiak szinte

¹/A bevont változókkal megmagyarázott összvariancia 19 százaléka. A teljes népességben a béta-együtthatók a következők: iskola: 0,22; nem: 0,17; egy főre eső jövedelem: 0,14.

²/A kereseti kategóriák az aktív keresők munkahelyi jövedelmének kvintilisein alapulnak.

minden rétegben számottevően nagyobb arányban fogadják el a munkanélküliség előnyös oldalait.

A beállítódásokat részletesebben jártuk körül egy további kérdéssorozatban, mely a munkanélküliség ellen és mellett szóló érveket tartalmazott kijelentések formájában. A munkanélküliség mellett szóló érvek közül - az előbbi kérdés indoklásaival egybecsengően - azzal a két állítással értettek egyet a legtöbben, hogy "a munkanélküliségtől csak a lógósoknak kell félniük", illetve "egy kisebb fokú munkanélküliség sokat javíthat a munkafegyelmen" (az 1-5-ös skála átlagában 4,04-es, illetve, 3,71-es értékkel). Kevésbé fogadták el a válaszolók azt az érvelést, hogy "egy kisebb fokú munkanélküliség vállalható, ha az hozzájárul a gazdasági nehézségek megoldásához" (3,39-es átlag), és azt, hogy "a munkanélküliség a modern technikai fejlődés elkerülhetetlen velejárója" (2,86). Az ellenérvek közül a legnyomósabbnak azt az állítást tartják, hogy "a munkanélküliség beláthatatlan politikai feszültségeket eredményezhet" (3,72). Kevésbé értenek egyet azzal, hogy "inkább legyen lassúbb a gazdasági fejlődés, de ne legyen munkanélküliség" (3,48), illetve azzal az ideológikus hivatkozással, hogy "munkanélküliségről még csak beszélni sem szabadna nálunk" (3,32).

A kérdéssorozat tételeinél a társadalmi összefüggések konzisztens képet mutatnak, megerősítve az előbbi kérdésben megfigyelt tendenciákat. Ez a legvilágosabban annak az indexnek az alapján jelenik meg, amelyet a hét egyedi tétel összegzésével alakítottunk ki. Az index alapjául faktoranalízis nyomán az az (első rotálatlan) faktor szolgált, amely pólusosan választotta szét a munkanélküliség melletti és elleni érveket.

5. ábra

A munkanélküliség mellett és ellene szóló érvek struktúrája (faktor-súlyok)

egy kisebb fokú munkanélküliség vállalható, ha az hozzájárul a gazdasági nehézségek megoldásához	0,696
egy kisebb fokú munkanélküliség sokat javíthat a munkafegyelmen	0,620
a munkanélküliség modern technikai fejlődés elkerülhetetlen velejárója	0,476
a munkanélküliségtől csak a lógósoknak kell félniük	-0,242
a munkanélküliség beláthatatlan politikai feszültségeket eredményezhet	-0,292
inkább legyen lassúbb a gazdasági fejlődés, de ne legyen munkanélküliség	-0,633
a munkanélküliségről még csak beszélni sem szabadna nálunk	-0,658

A munkanélküliséggel kapcsolatos általános attitűdöt kifejező index szinte teljesen ugyanazokkal a hierarchikus

változókkal függ össze, mint a hátrányra - előnyre vonatkozó kérdés, sőt összefüggések mértéke is csaknem egybeesik. A fent már említett tényezők mellé ez esetben az életkor szerepe is felzárkózik. Az idősebbek itt sokkal inkább érvelnek a munkanélüliség mellett, mint a fiatalok, s ez főként a munkanélküliség előnyeit amúgy is inkább elfogadó iskolázottabb csoportokra vonatkozik. Említésre méltó, hogy a munkanélküliséget egészében elutasító szakmunkásrétegen belül a középiskolát végzettek beállítódásukban inkább a hasonló végzettségű szellemi foglalkozásúakhoz, mint az iskolázatlanabb szakmunkásokhoz állnak közel - bizonyára összefüggésben a legkvalifikáltabb szakmunkás-csoportok átlagosnál kedvezőbb munkaerőpiaci helyzetével.

Altalában megfigyelhető, hogy a munkanélüliség melletti érveket azokban a csoportokban fogadták el kevésbé, amelyek a társadalom fenyegetettebb rétegeihez tartoznak. Különösen vonatkozik ez a szakképzetlen fizikai dolgozókra. E csoportokban általános a munkanélküliséggel szembeni határozott beállítódás, függetlenül attól, hogy valaki aktuálisan fenyegetettnak érzi-e magát. A személyes fenyegetettség mozzanata meghatározóbb a szakmunkások, s különösen a kevésbé kvalifikált szellemi foglalkozásúak között, ahol a biztonságérzet csökkenésével felerősödik a munkanélküliséggel kapcsolatos ellenérzés.

Végül kérdéseket tettünk fel azokkal a lehetőségekkel kapcsolatban, amelyek a bekövetkező munkanélküliség esetén a gondokat enyhítetik.

Abban a kérdésben, hogy ha valaki munkanélkülivé válik, kinek a feladata elsősorban az újbóli elhelyezkedéshez való hozzásegítés, a legtöbb rétegben a volt munkahelyet említették első helyen. Egyedül a vezető állásúak, illetve az értelmiségiak látták inkább úgy, hogy az erről való gondoskodás nem munkahelyi, hanem állami szintű feladat. A támogatás eszközrendszerére vonatkozó kérdéssorozat szerint az emberek többsége úgy gondolja, hogy a munka nélkül maradók esetében az átképzés az első számú tennivaló.¹ Egymáshoz közeli arányban említették a vállalkozás indításához való kedvezményes támogatást, a más településekre való átköltözés támogatását, illetve a korkedvezményes nyugdíjazást. A munkanélküli segély mint lehetséges gondoskodási forma 1987-ben az emberek többségétől még távol állt.²

E kérdésekben viszonylag csekélyek a rétegek közti eltérések. A probléma megoldásának egyik aktív formáját, az átképzést elsősorban az iskolázottabb rétegekben szorgalmazzák, ilyen irányban hat a vezető beosztás is. Az egyéni

¹ /A kérdés konkrét szövege így hangzott: "Ha egy üzemet megszüntetnek, és a dolgozók munka nélkül maradnak, ön szerint hogyan lehetne gondoskodni róluk? Kérem, rangsorolja a lehetőségeket. (munkanélküli segély, átképzés új szakmára, más településre átköltözés támogatása, korkedvezményes nyugdíjazás, kedvezményes támogatás vállalkozáshoz)"

² /A fenti öt megoldási forma rangsorátlaga rendre: 1,77; 2,98; 3,25; 3,30; 3,05.

kezdeményezést ösztönző "kedvezményes támogatás vállalkozáshoz" részben a fiatalabb korcsoportokban, részben az ilyen formákhoz hagyományosan közelebb álló s a második gazdaság kistermelői formáiból bizonyos gyakorlati tapasztalatokkal rendelkező falusi népességben merül fel viszonylag kedvező lehetőségként. Bizonyos tendencia elsősorban a legfenyegetettebb térségben, az észak-keleti régiókban mutatkozik az intézményesen támogatott elköltözés elfogadására. (Kérdés, hogy ebben minek van nagyobb szerepe: az ország előnyösebb helyzetű, munkalehetőséggel ellátottabb térségeibe átkerülés igényének vagy a közvetlen környezetben nagy számmal előroduló "deviáns" népességgel szembeni intoleranciának. Az első értelmezés irányába mutat, hogy az ingázók - általában - előnyben részesítene ezt a megoldási formát, míg a második motívumra vonatkozóan arra az említett összefüggésre utalhatunk vissza, hogy az észak-keleti térségben a szociálpolitikai felfogások kiterjesztő - korlátozó dimenzióján inkább a korlátozás dominál.) A kordedvezményes nyugdíj - érthető módon - főként a nyugdíjkorhatárhoz közel álló, idősebb aktív korcsoportokban kap elsőbbséget. A vezető beosztásúakhoz is közelebb áll ez a megoldás. A munkanélküli segélyt - amely valamennyi rétegben e megoldási formák közt az utolsó helyre került - elsősorban a szegényebbek szorgalmazzák (akik "rászorulóknak" tekintik magukat). Ezzel szemben a vezető állásúak különösen határozottan utasították el a munkanélküli segély gondolatát. Ez a réteg bizonyos ambivalens beállítódására utal a munkanélküliség vállalásával kapcsolatban. Ahogy a korábbiakban utaltunk rá, a társadalmi hierarchiában magasabb pozíciót betöltők másoknál inkább hajlanak a munkanélküliség elfogadására. Ennek intézményes legalizálását - nyílt vállalását - a munkanélküli segély formájában azonban 1987-ben még elutasították.

GONDOLKODASI TÍPUSOK ÉS MUNKANÉLKÜLISÉG

Az előző részben világosan jutott kifejezésre, hogy a strukturális pozíció, és az ezzel kapcsolatos érdekelttség döntően befolyásolja a különböző társadalmi rétegek beállítódását a munkanélküliséggel kapcsolatban. Felvetődik, hogy mennyire illeszkednek e vélemények emellett azokba az általánosabb szociálpolitikai szemléleti keretekbe, amelyeket a strukturális pozíció csak részben határoz meg? E gondolkodásmódok kulturális, szocializációs tényező nyomán alakulnak ki az életpálya különböző szakaszaiban. Olyan orientációs mozzanatok befolyásáról van szó, amelyek időben is megelőzték a konkrét problémát, a munkanélküliség jelenségének felszínre kerülését. Mint a bevezető részben említettük, logikailag mindenképpen feltételezhető, hogy e szemléleti keretek a konkrétabb attitűdökben is megnyilvánulnak.

Hogy e konkrétabb befolyások tényleges érvényesülése nem magától értetődő, azt jelzi, hogy korábbi (1984-es) vizsgálatunkban a kimutatott gondolkodási típusok és a szociálpolitika különböző területeiről (nyugdíj, családi pótlék) való vélemények között nem találtunk konzisztens összefüggéseket. Ezekben az esetekben olyan konkrét témákról volt szó, amelyekben az állásfoglalásokat sokkal inkább

közvetlen, mindennapi tapasztalatok, élethelyzetek, mintsem általános értékorientációk alakították ki. A laza kötődést, a nézetek csekély integrációját az is magyarázhatja, hogy a konkrét szociálpolitikai alternatívák nem képezték olyan nyilvános viták tárgyát, amelyben a felfogások általánosabb szemléleti keretekhez kapcsolódva a kristályosodhatnak ki.

A legutóbbi vizsgálatunk során is - legfeljebb - laza kapcsolatot találtunk a feltárt gondolkodási típusok és a fenti vélemények közt. Ezzel szemben az olyan kérdéseknél, ahol bizonyos értékeket általánosabban tükröző alternatívák közti választásokról volt szó, e szemléleti keretek befolyása tettenérhetőbb. Így pl. annál a kérdésnél, hogy a jövedelemelosztás terén a keresőket vagy a nyugdíjasokat kell-e jelenleg preferálni, a "jóléti" tipushoz tartozók csaknem másfélszer annyian választották a nyugdíjasokat, mint a "restriktívek". A munkától függetlenül, állampolgári jogon járó nyugdíj intézményének meghonosítását ugyanakkor elsősorban a (gondoskodást és kiterjesztést egyaránt hangsúlyozó) "nivellálók" szorgalmazták.

Ehhez az általánosabb kérdéstípushoz áll közel a munkanélküliségnek a személyes tapasztalatokhoz többnyire még kevésbé kötődő, s a népesség nagy része számára még elvi síkon jelentkező problémája is. S ha az érdekeltség mozzanatainál jóval halványabban is, ezekben is kimutatható a szemléleti típusok befolyása. Jól értelmezhető, hogy a munkanélküliek körének meghatározásában, illetve az állástalanság eseteinek, okainak definiálásában a "nivellálók" és a "jóléti" érzékenyebbek az új jelenségekre és jóval inkább eltérnek a hagyományos felfogásmódtól, mint a másik két gondolkodási tipushoz tartozók. Így a munkanélküliség négy lehetséges szituációja közül a nivellálók voltak azok, akik a legtöbb esetben minősítették munkanélkülinek a probléma által érintetteket. Az elhelyezkedési problémák és a munkanélküliség leggyakoribb előfordulásait elsősorban a nivellálók és a jóléti kapcsolták legkevésbé a deviáns viselkedésformákhoz, illetve csoportokhoz, és említették leginkább a jelenség társadalmi, strukturális okait. E kérdésekben a másik póluson a "restriktív" tipushoz tartozók találhatók. Ők az állástalanságnak kevesebb esetét minősítik munkanélküliségnek, és leginkább vélekednek úgy, hogy elhelyezkedési nehézségeik csak azoknak vannak, akik nem is nagyon akarnak dolgozni.

Kevésbé egyöntetű a kép az értéktételeket tartalmazó beállítódások esetében. Az eredmények feltételezéseinket csak részben igazolták. Nem mutatható ki, hogy a paternalizmus járna a munkanélküliség legerőteljesebb elutasításával. Az viszont a feltevéseinkkel egyező, hogy a (teljesítmény-orientációt és támogatás kiterjesztését egyaránt hangsúlyozó) jóléti szemléletmód hajlik leginkább a munkanélküliség nyílt vállalására. Utóbbiak azok, akik e tekintetben mindhárom másik típustól különválnak (akik között az elutasító póluson nem mutatható ki határozott sorrend). Ez az összefüggés a

hierarchikus tényezők kiszűrésekor is fennáll.¹ Ha a legerősebb magyarázó változót, az iskolázottságot konstansnak tartjuk, minden iskolai végzettségi szinten érvényesül ez az összefüggés. Az attitűdök közül mind a munkanélküliség "minden szempontból hátrányos" versus "előnyei is vannak" kérdésben, mind a kijelentésekre épülő index esetében érvényes ez. A következő tábla az egyszerűbben áttekinthető előbbi kérdés adataira épül.

6. ábra

A munkanélküliség előnyeit elitők aránya az iskolázottság és a szociálpolitikai gondolkodási típusok szerint²

	8 általános alatt	8 általános	közép- iskola	egyetem, főiskola
paternalista	0	16	25	-
nivelláló	13	24	32	62
restriktív	8	16	35	50
jóléti	23	22	49	71

A táblából úgy tűnhet, hogy a paternalistákra vonatkozó hipotézis beigazolódt, hiszen minden iskolázottsági csoportban ők a legelutasítóbbak. A finomabb többváltozós elemzések azonban azt mutatták, hogy itt csak deskriptív módon létező összefüggésről van szó (azaz a paternalisták nem "paternalista mivoltukból", hanem szakképzetlen fizikai foglalkozásukból, alacsony jövedelmükből adódóan tartoznak a munkanélküliség hátrányait leginkább hangoztatók közé.³

A szóban forgó elemzések viszont a "restriktivitás" önálló szerepére utaltak a munkanélküliség elfogadását tekintve.⁴ Ennek bizonyos magyarázatát a problémát részletező kijelentéssorozat adja. Ez az egybevetés a további típusok jellegzetességeit is árnyalja. (7. ábra)

Jól látható, hogy a restriktív típust bizonyos ambivalencia jellemzi a munkanélküliség megítélésében. A munkafegyelem, a lógósok "megrendszabályozása" szempontjából nem lenne kifogásuk - az ilyen jellegű kijelentéseket ők fogadják el a legmagasabb arányban. Ők tartják azonban legkevésbé a munkanélküliséget a technikai fejlődés szükséges veljárójának, és kevésbé utasítják el a munkanélküliséggel szembeni ideológiai színezetű érvelést is (nálunk még csak beszélni sem szabadna róla"). A "jóléti"

¹ Mindkét idevonatkozó kérdésben 0,09 a jóléti típushoz tartozás önálló hatását mutató béta-együttható.

² A táblázata nem tartalmazza a "minden szempontból hátrányos" véleményeket. Ezt az előny említésének 100 százalékra való kiegészítésével kaphatjuk meg.)

³ Lépcsőzetes-regresszió-elemzés eredményéről van szó.

⁴ A kijelentés-sorozat indexe esetében, az aktív népességen belül 0,14 béta-együttható értéke.

tipusba tartozók leginkább annak áraként vállalnák a munkanélküliséget (akár a pozitív, akár a negatív megfogalmazású kijelentéseket tekintjük), ha az segítene a gazdasági bajokon, meggyorsítaná a fejlődést. Az ideológiai jellegű ellenérvet is ők utasítják el a leghatározottabban. A paternalisták egyedül a technikai fejlődés kihatására vonatkozó kijelentést fogadják el a többieknél nagyobb arányban (ami ennél az - egyébként alapvetően elutasító - típusnál feltehetően a modernizációs folyamatokkal szembeni kiszolgáltatottságot tükrözi.) A nivellálók kevésbé fogadják el ezt a technikai végzettszerűséget, és főként azt, hogy a munkanélküliség eszközül szolgálhat a munkafegyelem javítására.

7. ábra

A munkanélküliség vállalása mellett szóló érvek elfogadása (illetve az ellene szóló érvek elutasítása) a szociál-politikai gondolkodási típusok szerint (%)¹

	pater- nalista	nivel- láló	rest- riktív	jó- léti
<i>A tételek elfogadása:</i>				
Egy kisebb fokú munkanélküliség vállalható, ha hozzájárul a gazdasági nehézségek megoldásához	43	46	49	60
Egy kisebb fokú munkanélküliség sokat javíthat a munkafegyelmen	57	56	69	67
A munkanélküliség a modern fejlődés elkerülhetetlen velejárója	45	34	30	39
A munkanélküliség csak a lógó-soknak kell félniük	69	65	75	73
<i>A tételek elutasítása:</i>				
A munkanélküliségről még csak beszélni sem szabadna nálunk	27	33	29	51
Inkább legyen lassúbb a gazdasági fejlődés, de ne legyen munkanélküliség	17	28	24	47
A munkanélküliség beláthatatlan politikai feszültségeket eredményezhet	21	21	19	20

¹/Az 1-től 5-ig terjedő skálákon az elfogadást jelző felső két fokot (illetve az ellenkező tartalmú tételeknél az alsó fokot) vontuk össze és közöljük a táblában.

Az egyes szemléleti irányokhoz viszonylag logikusan társulnak azok a megoldási formák, amelyeket az egyes gondolkodási típusok a munkanélküliség problémájára javasolnak. A már említett alternatívák közül a "restriktívek" különösen mereven utasítják el a munkanélküli segély lehetőségét, s ők tartják a legelfogadhatóbbnak a más településre való átirányítást. Ezzel ellentétes elképzelések jellemzik a "nivellálókat", akik a leghatározottabban utasítják el ez utóbbi mozzanatot, és - relative - leginkább szorgalmazzák a munkanélküli segély intézményesítését. A "paternalisták" kedvező alternatívának tartják a korkedvezményes nyugdíjazást, és a legkevésbé ők fogadják el a probléma megoldásának aktívabb, egyúttal nagyobb személyes energiát igénylő átképzéses formáját. Ez utóbbi, "modernebb" változat a "jóléti" tipushoz áll a legközelebb, minden más alternatívát háttérbe szorítva.

Mindent egybevéve, a "jóléti" típus mutatja a munkanélküliség vállalására, kezelésére vonatkozóan a legkonzisztensebb beállítódást. Nézeteik nagyobb fokú kikristályosodottsága mellett az a tény is felfogásuk hatókörének társadalmi növekedését valószínűsíti, hogy hordozóik főként a véleményirányítási folyamatok centrális szereplőiből, a társadalom képzetesebb, illetve magasabb pozíciójú rétegeiből kerülnek ki.

LAKATOS LÁSZLÓ: KÖZVESZÉLYES MUNKAKERÜLÉS ÉS / VAGY MUNKANÉLKÜLSÉG

"Hét-karú zivatar,
felmossuk a konyhát.
Ki dolgozni nem akar,
Meghúzzuk a kontyát."

(Weöres Sándor: Biztatás)

ELSŐ FEJEZET

Az utóbbi időben nem múlik el hét anélkül, hogy a napisajtóból, rádióból televízióból nem értesülnénk valamely üggyel összefüggésben az ideiglenesen munka nélkül maradók 1987-ben statisztikailag ténylegesen regisztrált, és 1988-ra prognosztizált számáról.

Ezzel párhuzamosan - egy korábbi időszak gyakorlatát meghaladva - a napilapok bűnügyi rovatából teljes egészében kikopott a társadalom nyakán élösködő, közveszélyes munkakerülők példás büntetéseiről szóló tudósítás-típus. A két felszíni jelenség között nemcsak az újságolvasó ember vél felfedezni összefüggést. A büntetőjogi megítélésében bekövetkezett változást a szociológus a saját megközelítésében biztos szemmel, időben felismerte.¹ A jogász más nézőpontból, az adatok más körének ismeretében kísérelhet meg újabb összefüggéseket feltárni a gazdasági alapot, a felépítmény fajsúlyos részét kitevő ideológia és a felépítmény egy keskeny sávja, a büntetőjog között. A tényfeltáró munka különösen annak függvényében vezethet tanulságos eredményre, ha tekintetbe vesszük, hogy ma már nemcsak fiókok mélyén rejtőzködő belső iratokból, hanem nyílt publikációkból² is megismerhetők közelmúlt azon politikai irányváltásai, amelyek a magyar gazdasági reform foyamatát befolyásolták (esetenként lefékeztek) az elmúlt 20 esztendőben. Érdekes lenne rábukkani olyan egybeesésekre, a régmúlt és napjaink között, amelyek a gazdaság működési rendellenességeit büntetőjogi eszközökkel felszámolni kívánó hatalmi akarat tárgyasulására utalnak.

Első közelítésben - mintegy előzményként - azt lehetne és kellene vizsgálni, mi volt a közveszélyes munkakerülésként büntetni rendelt cselekmények szerepe, jellege, megítélése 1968-ig, vagyis addig, amíg a teljes és hatékony foglalkoztatás jelszavában a "teljes" kapta a hangsúlyt. Majd miként változott meg azt követően, hogy - legalábbis a nyilatkozatok szintjén - a "hatékony" vált a főszereplővé. Elemzésre érdemes a közveszélyes munkakerülés a mai időszakban is, amelyben az

¹ /Ferge Zsuzsa: Tabuk nélkül /Magyarország, 1988. évi 9. szám, 24. oldal/.

² /Nyers Rezső a kibontakozásról /Heti Világgazdaság, 1987. szeptember 26., Berend T. Iván: A magyar reform sorsfordulója az 1970-es években - Valóság, 1988. évi 1. szám/.

elhelyezkedési gondok sokáig sziklaszilárdnak hitt alapelvekkel ellentétben növekvő számban, kényszerítően törnek a felszínre. Ahogy Ferge Zsuzsa írja találoan; a politikai szándék ellenére megjelent a munkanélküliség ténye.¹

A magam részéről bizonyos vagyok benne, hogy 1968 nem olyan határhő a magyar történelemben, amely előtt történt események és folyamatok - szigorúan a vizsgált tárgykörön, a közveszélyes munkakerülés és a munkanélküliség összefüggésein belül maradva - ne befolyásolnák alapvetően a ma jelenségeit. Meggyőződésem szerint a vizsgálatnak vissza kell nyúlnia egészen a jogintézmény kialakulásáig, át kell fognia a tételes jog meghatározó elemeit, a jogalkalmazás súlypontjait, és ennek alapján lehet kísérletet tenni következtetések levonására.

MASODIK FEJEZET

A magyar jogtörténetben a közveszélyes munkakerülés bűncselekményének ötlete nem a szocialista jogtudomány és jogfejlődés terméke, tehát büszkélkednünk sem kell vele, de szégyenkezésre sincs okunk esetleges mai fogyatékoságai miatt. Hazánkban, európai mértékkel mérve megkésettén, 1913-ban nyilvánították először törvényben² büntetendővé - nevesítetten - a közveszélyes munkakerülést.

(Figyelemre méltó dátum. 1913. nemcsak az utolsó békeévet, a háború felé menetelés időszakát jelentette, hanem a gazdasági bajok fokozódásának esztendejét is. Ezt az utóbbi gondolatot rögzítésre érdemesnek tartom, mert ma is tanulságul szolgálhat: elődeinktől sem volt idegen a gazdasági zavarok büntetőjogi eszközökkel történő kezelésének kísérlete.) Addig a csavargók és a koldusok, s általában a munkakerülő elemek büntetéséről - ha hihetünk az új törvény miniszteri indokolásának, csekély hatásfokkal - az 1879. évi XL. törvénycikk rendelkezett.³ A korabeli kodifikátorok alapos szakmai és tudományos felkészültségét dicséri a széles európai kitekintés, a klasszikus és az éppen divatos jogtudományi iskolák tanításainak bemutatása, valamint a hatásos statisztikai adatok felsorakoztatása, amellyel szemet gyönyörködtető módon, egyben meggyőző hévvel érveltek az új jogintézmény bevezetése mellett.

A tényállási elemek közül kiemelést érdemel, hogy a büntethetőséghez alanyi oldalról - a mai megoldással egyezően - munkaképességet és munkakerülő életmód folytatását kívánta meg. A cselekmény legenyhébb alakzata nyolc naptól két hónapig

¹ /Ferge Zsuzsa: Fejezetek a magyar szegénypolitika történetéből

/Magvető Kiadó, Bp. 1986., 181. oldal/.

² /1913. évi XXI. törvénycikk a közveszélyes munkakerülésről

/Magyar Törvénytár, 1913., 325. oldaltól/.

³ /1879. évi XL. törvénycikk (Kihágási Büntető Törvénykönyv), 62. paragrafus: "Az akinek bizonyos lakhelye nincs, vagy azt elhagyja és foglalkozás, vagy munka nélkül csavarog, ha a hatóság által kitűzött határidő alatt sem a fenntartására szolgáló eszközöket, sem azt, hogy azok tisztességes megszerzésére törekszik, kimutatni nem képes mint csavargó, nyolc napig terjedhető elzárással büntetendő."

terjedő elzárással büntethető kihágás volt.

Ha a tette a cselekmény miatt már két ízben megbüntették, és az elkövetéskor az utolsó büntetésének kiállása óta két év még nem telt el, akkor a cselekménye vétségnek minősült, és ezért nyolc naptól három hónapig terjedő fogázbüntetés fenyegette.

Minősítő körülmények fennállása esetén pl. ha az elkövető magát vagy családját a munkakerülő életmódjával erkölcsi romlásnak tette ki, vétség miatt 15 naptól hat hónapig terjedő fogházzal büntethette a bíróság, vagy - ha a munkára nevelés és rendes életmódhoz szoktatás végett szükségesnek tartotta - ítélettel dologházba utalhatta.

A törvény miniszteri indokolásából kiemelésre méltó gondolat: a "munkakerülés" meglétének bizonyítását, a modern perjogi alapelveket elfogadva a vád képviselőjétől kívánta meg. Megjegyzendő, mai gyakorlatunk ezt az elvet a közveszélyes munkakerülés tekintetében mintha kicsit divatjaműltnek tartaná, a könnyebbik utat választván, a gyanúsítottól kívánja meg az eljáró hatóság, hogy igazolja jogszerű megélhetési forrását.¹

Az 1913. évi XXI. törvénycikk miniszteri indokolása szórványos statisztikai adatokra is hivatkozik: a budapesti államrendőrségnél 1911-ben 1861-en voltak letartóztatva visszaeső csavargóként, míg első ízben csavargó ugyanekkor 42 volt. A székesfővárosi államrendőrség 1913-as nyilvántartásában 500 olyan munkanélküli személy szerepelt, aki állandóan bűncselekmény elkövetéséből tartotta fenn magát.

Hiteles statisztikai adatokkal 1914-től rendelkezünk, mert közveszélyes munkakerülők bűnügyi nyilvántartását kötelezővé tette az 1913. augusztus 12-én kihirdetett 14410/1913. számú IM és BM rendelet. A korabeli statisztikai fogalmak némileg eltértek a ma használatostól, emellett más volt a felnőtt korhatár, ezt is némi torzító tényezőként kell figyelembe venni. További orientáló adat, hogy 1914-ben - a mintegy 21 milliós lakosságot figyelembe véve - az összes bűncselekmény miatt tett, jogerősen befejezett feljelentés száma 250.074 (1987-ben az ismertté vált közvédas bűncselekmények száma 188.397), a bűncselekmény miatt jogerősen elítélt felnőttek száma 1914-ben 96.571 (1987-ben 59.682). A statisztikai évkönyvek sajnos külön nem jelölték, a többi kihágástól elkülönítetten a közveszélyes munkakerülés kihágási alakzatának előfordulását, ezért ennek összevetése nem lehetséges a cselekmény jelenlegi szabálysértési alakzatával. A kigyűjtött adatok a különbségek és hiányok ellenére roppant tanulságosak:²

¹ Balla Péter: Ha a vádlott ártatlan... /Magyar Nemzet, 1988. május 6. /.

² Magyar Statisztikai Évkönyv (később Statisztikai Évkönyv) vonatkozó kötetei 1914-től, esetenként összevont kötetek, mint a két világháború időszakában.

Év	Közveszélyes munkakerülés cse- lekménye tárgyában jogerősen befejezett feljelentések száma	Jogerősen elítélt felnöttek száma
1914	1685	1370
1915	979	847
1916	666	510
1917	353	259
1918	xx	xx
1919	xx	xx
1920	xx	xx
1921	1947	469
1922	1401	347
1923	782	434
1924	441	423
1925	704	346
1926	902	460
1927	767	415
1928	603	312
1929	896	532
1930	957	534
1931	627	306
1932	426	274
1933	288	135
1934	289	152
1935	299	143
1936	314	161
1937	299	164
1938	286	179
1939	350	239
1940	280	200
1941	296	190
1942	447	260
1943	xx	xx
1944	xx	xx
1945	xx	xx
1946	xx	xx
1947	xx	xx
1948	xx	422xxx
1949	xx	627xxx
1950	xx	723xxx
1951	xx	645xxx
1952	xx	521xxx
1953	xx	1332xxx
1954	xx	1566xxx
1955	xx	2123
1956	xx	963
1957	xx	274
1958	xx	332
1959	xx	378
1960	xx	489
1961	xx	379
1962	xx	297
1963	xx	191

Év	Közveszélyes munkakerülés cselekménye tárgyában jogerősen befejezett feljelentések száma	Jogerősen elítélt felnőttek száma
1964	xx	221
1965	xx	234
1966	xx	299
1967	xx	353

Jelmagyarázat: xx statisztikai évkönyvek nem tartalmaznak adatot
xxx az 1948-54-es adatokat a Statisztikai Évkönyv 1954-es kötete tartalmazza

Az 1967-es határ részben önkényes, részben a szükség szülte, hiszen mint látható, a statisztikai évkönyvek a felszabadulástól 1967-ig közveszélyes munkakerülés bűncselekménye számát nem közölték, csupán az e cselekmény miatt jogerősen elítéltekét. Az 1968-as Statisztikai Évkönyv pedig már az imertté vált közvédas bűncselekmény kategóriáján belül közli a közveszélyes munkakerülés számát.

Az idősor elejei statisztikai évkönyvek adataiból figyelemre méltó tény állapítható meg: az 1929-33-as gazdasági válságtól kezdődően a jogerősen elítéltek száma nem nőtt, inkább stagnált. Az évkönyvek itt nem részletezett adataiból a később kifejtendő szempontjából még egy sommás megállapítás tehető: az elkövetők 1/3-a analfabéta, vagy legfeljebb olvasni képes személy. E - mai szóhasználat: fokozottan hátrányos helyzetű - réteg tagjainak személyiségüktől és szubjektív akaratuktól független, objektív elhelyezkedési gondjai nem szorulnak magyarázatra. E csoport esetében a szakképzettség hiánya és a tudatlanság tipikus esetben vándorló, csavargó életmóddal párosult. Az ilyen életmód szinte természetes velejárója volt a mindennapi létfenntartás biztosítása végett, kisebb-nagyobb általában vagyon elleni bűncselekmények elkövetése. Nem lehet kétséges, hogy az alacsony iskolázottságból, valamint a lét egyéb elemeiből fakadó objektív elhelyezkedési gondok és a szubjektív tudat egymást erősítő tényezők, egyre kevesebb késztetés éri a társadalom peremére szorult egyént, hogy állandó munkát vállaljon. A miniszteri indokolásból teljes bizonyossággal megállapítható, hogy az 1913. évi XXI. törvénycikk megalkotásával az államhatalom felelősségre vonó szándéka a fentebb jelzett, jól körülhatárolható réteg ellen irányult. A leírtakból viszont az is nyilvánvaló, hogy létezik egy családi, társadalmi, gazdasági körülményekből fakadó objektív élethelyzet, amelyben másod (harmad, stb.) rangúvá válik az egyén szubjektív elhelyezkedési szándéka.

Maga a miniszteri indoklás írja, hogy a törvény természetesen nem irányul bizonyos objektív okokból elesettek (betegek, stb.) ellen, mert ezek felkarolása a szociálpolitika feladata. Tartok tőle, hogy az akkori (mai divatos kifejezéssel élve) szociálpolitikai védőháló nem nyújtott hatékonyabb védelmet az objektíve rászorulóknak, mint a mai.

Pusztán érdekességként, a kísérteties hasonlóság okából említem végül, hogy elődeinktől sem volt idegen bizonyos

jelenségekkel kapcsolatban az óvatos szóhasználat: a korabeli statisztikai évkönyvek 1924-ig a "munkakeresők", 1924-től a "munkanélküliek" adatait közlik (1924-től ez is megszűnik). Ezen adatok feldolgozása azonban már legyen a szociológusok vagy a gazdaságtörténészek dolga.

HARMADIK FEJEZET

A felszabadulás után - mint minden más tekintetben - a tárgyalt témakör vonatkozásában is alapvető változások történtek. Mindenek előtt a munka, ezen belül a fizikai munka, még közelebbről az állami nehéziparban végzett fizikai munka megítélése kapott megkülönböztetett szerepet.¹ E túlfűtött, ideológiai elemektől sem mentes gondolkodás kedvezőtlen utóhatása napjainkban is fellelhető, elég a magyar vaskohászat mérete körül újra és újra fellángoló vitákra gondolni.²

A politikai és állami vezetés részéről nyíltan hirdetett programmá és elért vívmánnyá, a dolgozó tömegek részéről pedig természetesen igénnyé vált a teljes foglalkoztatás megteremtése, a kapitalizmusból ismert munkanélküliség felszámolása.

Ma már közismert fogalmak a rejtett munkanélküliség, a strukturális munkanélküliség, amelyek - bizonyosan állitható - minden leplező manőver ellenére az elmúlt több mint 40 esztendőben valamilyen arányban mindvégig makacsul megmaradtak. A kezdeti időkben azonban szentségtörés lett volna ezt hangoztatni, a hivatalos álláspont merőben más volt.³

A tárgyalt témakör szempontjából az első és legfontosabb csomópont az Alkotmány, az 1949. évi XX. törvény - eredeti - 9.§ - a:

"1/ A Magyar Népköztársaság társadalmi rendjének alapja a munka.

¹ "... az a felismerés, hogy más a kapitalistákra és más a népi demokráciára dolgozni, egyre szélesebb ipari munkás rétegeket hat át. Kezd átmenni az öntudatukba, hogy most már ők az ország, maguknak építenek. S ennek a felismerésnek eredménye a munkához való új viszony, a munkaverseny, munkásújtatók mozgalma, és az a tudat, hogy a munka, ami azelőtt kényszerű robot volt, ma becsület és dicsőség dolga." /A dolgozó nép alkotmánya. Rákosi Mátyás előadói beszéde az országgyűlés 1949. augusztus 17-i ülésén, Szikra Lapnyomda, 9. oldal/.

² /Kisebb, de korszerűbb kohászat kell. Beszélgetés Kocsi Imrével, a Tervgazdasági Bizottság főtanácsosával /Magyar Hírlap, 1988. május 6. /.

³ "A proletáriátus győzelme a termelőerők tervszerű, soha nem látott méretű fejlesztését hozza magával. A termelőerők gyorsutemű fejlődése során a munkanélküliség csakhamar eltűnik, a helyét a munkaerőhiány váltja fel. Hazánkban pl. alig két évvel a tervgazdálkodás bevezetése után, a hároméves terv vége felé megszűnt a munkanélküliség, s az ötéves terv végrehajtása során már munkaerőhiánnyal állunk szemben. A munkához való jog tehát nálunk is, mint annak idején a Szovjetunióban, megvalósult." /Magyar Alkotmányjog, egyetemi tankönyv. Tankönyvkiadó, 1951., 159. oldal/.

- /2/ Minden munkaképes polgárnak joga, kötelessége és becsületbeli ügye, hogy képességei szerint dolgozzék.
- /3/ A dolgozók munkájukkal, munkaversenyben való részvételükkel, a munkafegyelem fokozásával és a munkamódszerek tökéletesítésével a szocialista építés ügyét szolgálják."

Az alkotmány e megfogalmazása nem állt egymagában abban az időben, a környező szocialista országok alkotmánytörvényei az 1936-os szovjet alkotmánytörvény mintájára - hasonló elveket rögzítettek.¹ A munkához való jog deklarálásával egyidőben változatos módon folyt a - nagyrészt szakképzettség nélküli - tömegek állami iparba áramoltatása. Az eszközök között előkelő helyet foglalt el a közveszélyes munkakerülők büntetéssel fenyegetettsége.

A tárgyalt tényállás által a büntetőjog (ennek hátterében a politikai hatalom) haragja - ez akkor is igaz, ha a korabeli jogtudományi irodalom erről hallgatott - három, markánsan megkülönböztethető csoport ellen irányult. Az egyik a mindenkor jelen lévő kóborló, analfabéta, lumpen elemek tömege, vagyis az 1913-ban eredetileg megcélzott kör. A másik a volt uralkodó osztályok, rétegek, és azok hatalmát stabilizálni hivatott (vagy annak vélt) csoportok. Megjegyzendő, ez utóbbi kör kezelésére egyéb eszközök is rendelkezésre álltak (lásd internálás). A harmadik a csupán nagyiparban való munkára foghatóság értelmében szakképzetlen, amúgy mezőgazdasági munkához minden bizonnyal értő emberek sokasága volt.

Az ipari munkás életre nevelés nem minden nehézség nélkül folyt. A témakör részletes kifejtése ismert.² Itt elegendő az önkényes kilépőket sújtó igen szigorú szabályokra,³ és a korabeli büntető statisztikai adatokra utalni:⁴

A	1950	1951	1952	1953	1954	1955	1956	1957	1958
B	1217	1108	7601	3769	306	473	182	11	5

Jelmagyarázat: A év

B A tervgazdálkodás elleni büntettek száma
(benne munkafegyelem megsértése)

¹ /Az Albán Népköztársaság 1946-os Alkotmánya 22. paragrafus; a Bolgár Népköztársaság 1947-es Alkotmánya 79. paragrafus; a Román Népköztársaság 1948-as Alkotmánya; a Csehszlovák Köztársaság 1948-as Alkotmánya III. fejezet

² /Huszár Tibor: Gondolatok a munkaerőkről /Magvető Kiadó, Bp. 1982., 110-155. oldal/.

³ /30./1951. /I. 31. /MT rendelet 17. paragrafus; 161./151. /VIII. 28. /MT rendelet 1. paragrafus; 1951. évi 7. törvényerejű rendelet 30. paragrafus, 112. paragrafus.

⁴ /Statisztikai Évkönyv 1948-1954. összevont kötet; az 1955-től 1958-ig terjedő évenkénti kötetek.

A munkafegyelem megszegése alatt leginkább az önkényes kilépést értették. Az önkényes kilépés korabeli, büntetőjogi megítéléséről - ízelítőül - elegendő annyit tudni, hogy a bányász, ha túlzott mértékűnek találta a föld alatti pörtartalmat és kilépett a munkahelyéről, akkor ezért 3 hónapi börtönbüntetést kaphatott, mert a részletterv sikerét 1,7%-kal veszélyeztette.¹

A dolgozók központi akaratnak megfelelő munkahelyek felé terelését kiterjedt toborzási rendszer is segítette, ennek működése és hatása ismert.² Mai logikánk szerint talán furcsának tűnhet az a kettősség, amely szerint egyidőben létezett egyfelől a teljes foglalkoztatás erőltetett megteremtése, másfelől a munkások röghözkötését szolgáló munkajogi és büntetőjogi szabályegyüttes. A magyarázat részben a drákói rendelkezések ellenére is hatalmas méretű fluktuációban, valamint az egyik napról a másikra ipari munkássá váló egyének alacsony iskolázottsági fokából következő kezelhetetlenségben, fegyelmezetlenségben, és nem utolsósorban a kapkodó gazdasáirányításban rejlett. "A munkaerő viharosan áramlott az iparba és az építőiparba. A munkaerő-átcsoportosítás ilyen üteme és méteke következtében.

-a lekötött munkaerő egy részét nem lehetett képzettségének megfelelően foglalkoztatni, vagy egyszerűen kapun belüli munkanélkülivé vált,

-egyes ágazatokban és szakmákban krónikus munkaerőhiány jelentkezett, míg máshol túlkínálat mutatkozott.

A feszített iparosítás körülményei között az egyensúlyi és hatékonysági követelmények másodlagossá váltak és a munkaerő felgyorsult mobilitása gyakran nem tükrözött gazdasági racionalitást.³

A közveszélyes munkakerülésként értékelt cselekmények elbírálása e gazdasági környezetben, a század eleji jogszabály szerint folyt 1955-ig, amikor az 1955. évi 17. törvényerejű rendelet 5.§ /1/ bekezdés h./ pontja a cselekmény alapesetének kihágáskénti értékelését megszüntette, és a cselekményt

¹/Bírósági Határozatok, 1956. évfolyam, május hó 1295. sz. határozat. /Megjegyzendő, hogy az önkényes kilépés önmagában csak az 1951. évi 7. sz. tvr. 112. paragrafus 3. pontjába utkozó munkafegyelmi vétség volt. Büncselekménnyé, az 1950. évi 4. sz. tvr. 4. paragrafusba ütköző tervbüncselekménnyé - a Legfelsőbb Bíróság VI. sz. Büntető Elvi Döntése szerint - azáltal vált, ha egyben terv, vagy részletterv sikerét veszélyeztette./

²/Pogány György: A munkaerőhelyzet alakulása hazánkban 1945-1960. között /Munkaügyi Szemle, 1960. április/.

³/Dr. Józsa Ödön - dr. Kiss Ferenc Jenő - dr. Kónc Katalin - dr. Kővári György - Szabolcsi Szabolcs: Az állami iparban foglalkoztatott munkaerő összetételének múltbeli és várható változásai, ezek összefüggése a technikai-műszaki fejlődéssel /Munkaügyi Szemle, 1972. évfolyam 1. számú melléklet/.

egységesen büntette nyilvánította.¹

Az alapesetet elkövető eredeti törvénynek megfelelően megfogalmazott tényállás mellett 2 hónapig terjedő börtönnel, a két ízben visszaeső 3 hónapig terjedő börtönnel, az első alkalommal, de minősítő körülményeket megvalósítva² elkövető 6 hónapig terjedő börtönnel volt büntethető. Aki pedig visszaesőként, minősítő körülményeket is kimerítve követte el a cselekményt, azt büntett miatt 1 évtől 3 évig terjedő börtönbüntetés fenyegette.

Az igen szigorú, egyéni mérlegelésnek szűk teret engedő megítélés 1960-ban enyhült.² Az 1960. évi 14. törvényerejű rendelet preambuluma a változás okaként röviden megemlíti, hogy hazánkban a közrend, közbiztonság jelentős mértékben megszilárdult, ezért szabálysértésnek nyilvánítva, rendőrségi hatáskörbe utalta a közveszélyes munkakerülés, a garázdaság és az üzletszerű kéjelgés kisebb jelentőségű eseteit. A cselekmény kisebb jelentőségére az eset összes körülményeiből, így különösen az elkövetés módjából és az elkövető személyi körülményeiből következtetett a hatóság. A közveszélyes munkakerülés vonatkozásában az elkövetés módja alatt tipikusan az igazolt megélhetési forrás hiányával párosuló munkátlan élet időtartama érthető, ezért megengedhető az a megjegyzés, hogy az elkövetőt érhető súlyosabb, vagy enyhébb joghátrány jelentős meghatározó tényezője a rendőrségi ellenőrzések, razziák gyakorisága és minősége. Akaratától függetlenül kedvezőbb elbírálásban részesülhetett az - a cselekményt első ízben elkövető - munkakerülő, aki szerencséjére viszonylag hamar fennakadt az ellenőrzés hálóján.

A jogszabály egyébként a szabálysértés elkövetőjét 1 naptól 30 napig terjedő elzárással, vagy 1 naptól 30 napig terjedő közmunkára kötelezéssel, illetőleg 1000 Ft-ig terjedő pénzbírsággal fenyegette. A cselekmény szabálysértési alakzata mind a mai napig létezik.

A bűncselekmények és elkövetők adatait összegző táblára visszatekintve azonnal szembeötlő az 1948-55. közötti időszak dinamikus növekedése után 1956-ban az elkövetők drasztikus csökkenése, számuk az előző évi felét sem érte el. 1957-ben ismételt látványos apadás történt az 1956-os érték kevesebb, mint harmadára. Az 1955-60. között szigorúbb elbírálás ebből következően csak a valóban súlyosabb és büntetőjogi úton üldözendő eseteket (és elkövetőket) érintette.

Az adott korszak munkaerő piacával foglalkozó publikációkat olvasva az 1960-as évek eleje változást hozhatott a gazdaság egyes szektorainak csillapíthatatlan étvágya tekintetében: "...1960-ig az ipar és az építőipar létszáma megközelítőleg a

¹ /A BHÖ-ben, a "Hatályos anyagi büntetőjogi szabályok hivatalos összeállítás" című gyűjtemény "Munkafegyelem elleni bűncselekmények"(1) fejezetében 257-259. pontok alatt szerepel.

² /Ha a tettes magát vagy családját munkakerülő életmódjával erkölcsi romlásnak teszi ki, vagy ha olyan tények merültek fel, amelyekből meg lehet állapítani, hogy a tettes rendszerint bűncselekmények elkövetéséből tartja fenn magát.

² /1960. évi 14. számú törvényerejű rendelet egyes bűncselekmények kisebb jelentőségű eseteinek szabálysértéssé nyilvánításáról.

foglalkoztatottak számának növekedésének arányában növekedett... az aktív keresők száma 1960-ig dinamikusan nőtt."¹ Kiképzésük azonban nem tartott lépést a növekedésük ütemével, pl. az 1961-ben munkába lépő kb. 250.000 fő (ez részben a mezőgazdaságból átlépő idősebb, részben az iskolából kikerülő fiatal korosztály) túlnyomó többsége semmiféle szakképzettséggel nem rendelkezik.²

Eközben gőzerővel folyt a kodifikációs munka és az 1961. évi V. törvénnyel Büntető Törvénykönyvet alkotott az Országgyűlés. A törvény 214. §-a a munkakerülő életmódot folytató munkaképes személyt (büntetett miatt, mert a törvény kezdetben csak ezt a kategóriát alkalmazta), két évig terjedő szabadságvesztéssel fenyegette, a visszaeső elkövetőt pedig 3 évig terjedő szabadságvesztéssel. A visszaesőkénti minősítést a korábban közveszélyes munkakerülés, tiltott szerencsejáték szervezése, üzletszerű kéjelgésre rábírás, üzletszerű kéjelgés elősegítése, kitartottság vagy kerítés büntette miatti szabadságvesztésre ítélés is megalapozhatta. (Ezen kívül a tartási kötelezettség elmulasztása büntettnél minősítő körülményt jelentett, ha azt a tettes munkakerülő iszákos vagy egyébként züllött életmódja miatt követte el.)

A tényállás "A közbiztonság és a közrend elleni büntettek" fejezetben kapott helyet, ami lényeges felfogásbeli változást jelent a BHÖ-höz³ képest, már nem munkafegyelmet sértő magatartásnak értékeli a közveszélyes munkakerülést. A törvény miniszteri indokolása⁴ szerint az elkövető a cselekményével a közbiztonságot veszélyezteti, hiszen "nálunk minden munkaképes embernek módjában áll dolgozni, mert nincs munkanélküliség". Vizsgálatunk szempontjából csupán ez az idézett mondat érdekes, bár a miniszteri indokolás egyéb, a büntetőjogtól távol eső, hangulati elemektől sem mentes gondolatokat is tartalmaz.

Ha a kiszabható büntetés mértéke alapján állítanánk rangsorba a régi Btk. egyes bűncselekményeit, akkor a közveszélyes munkakerülés nem tartozna az enyhébb megítélésűek közé, hiszen a törvény szép számmal tartalmazott 1 évig, vagy legfeljebb 6 hónapig terjedő szabadságvesztéssel fenyegetett tényállásokat is.

A törvény szigorúsága csak szélesebb jogelméleti

¹/Farkas Gyula: Néhány gondolat a munkaerő-struktúra alakulásáról /Munkaügyi Szemle, 1978. október/.

²/Berettyán László - Timár János: A népgazdaság munkaerő helyzete a II. öt éves terv időszakában /Közgazdasági Szemle, 1961. július/.

³/A BHÖ-ben, a "Hatályos anyagi büntetőjogi szabályok hivatalos összeállítása" című gyűjtemény "Munkafegyelem elleni bűncselekmények"(b) fejezetében 257-259. pontok alatt szerepel.

⁴/A Magyar Népköztársaság Büntető Törvénykönyve /Közgazdasági és Jogi Könyvtár, Bp. 1962., 350. oldal/.

⁵/"A felszabadulás előtt arra is alkalmas volt ez a bűncselekmény-tényállás, hogy a sztrájkolók és a kizárt munkások ellen, valamint a szocialista agitátorokkal szemben használhassák."

környezetben értelmezhető. Az uralkodó felfogás szerint hangsúlyozottan napirenden volt a szocialista állam funkcióinak kategorizálása.¹ A korabeli terminológiákat alkalmazva a szocialista állam sokoldalú nevelő funkciója egyik eszközeként meghatározó szerepet töltött be a Büntető Törvénykönyv. Ezzel egyidőben jogrendszeri alapelvként történik említés a munkához való jog elvéről.² Mindezek alapján nincs okunk csodálkoznia azon, hogy a jogszabály előkészítésén munkálkodó hivatalnok főképpen az "osztályellenségben" látja a közveszélyes munkakerülés potenciális elkövetőjét.³

Már hosszabb ideje szolgált az ítélkezés alapjául a jogszabály, amikor a bűncselekmény törvényi tényállását és az egyes cselekmények mikénti megítélését nem érintve - merő véletlenségből az új gazdasági mechanizmus kezdő évében - 1968-ban megszületett a szabálysértési kódex.⁴ Ennek 91. §-a - az 1960-as szabályozást szó szerint átvéve - fogalmazta meg a közveszélyes munkakerülés szabálysértését, csupán a kiszabható pénzbírság összegét állapította meg magasabb összegben, 5000 Ft-ban.

A jogalkotó azáltal, hogy a büntetési, illetőleg szabálysértési minősítés közötti határvonalat ismételten a "cselekmény kisebb jelentőség" képlekeny fogalmához kötötte, távlatilag az egyedi döntések révén nyert tapasztalatokból építkező jogalkalmazási gyakorlatra bízta a valóságos elhatárolást. A választóvonal hamarosan, még 1968 előtt kialakult, a Legfelsőbb Bíróság nagyjából 1 hónapos folyamatos munkakerülés megvalósítása esetén látott alapot a büntetett megállapítására.

1968 szóba kerülése kapcsán meg kell említeni, hogy az 1960-as évek vége nem elsősorban büntetőjogi szempontból érdekes. A gazdaságirányítási reform következtében a foglalkoztatáspolitikai elv úgy módosul, hogy a teljes foglalkoztatás az állam, a hatékony foglalkoztatás a vállalat dolga (bár jól tudjuk, hogy ennek az elvnek a megvalósulását a szabályozás az 1980-as évek közepéig nem segítette).⁵

Az 1960-as évek végétől a munkaképes korúvá serdült fiatal

¹ /Kulcsár Kálmán: A szocialista állam gazdasági szervező és nevelő funkcióinak néhány kérdéséről /Jogtudományi Közöny, 1960. 1-2. szám/.

² /Nagy László: A munkajog általános elvei /Jogtudományi Közöny, 1960. 1-2. szám, 57. oldal/.

³ "... társadalmi rendünk alapja a munka, amelynek szocialista felfogása megköveteli, hogy széles körben üldözzük a társadalom heréit, és ne csak "csavargókra" alkalmazzuk a megbélyegző minősítést, hanem egy zsákba öntsük velük azokat is, akik (főként volt kizsákmányolók) mások könnyelműségét, erkölcsi gyengeségét kihasználva élcskódnak a dolgozó társadalom nyakán." /Dr. Székely János: A közbiztonság és a közrend elleni büntettek néhány kodifikációs problémája, Magyar Jog, 1960. december, 491. oldal/.

⁴ /1968. évi I. törvény.

⁵ /Vanicsék Mária: Foglalkoztatási kérdőjelek /Népszabadság, 1988. április 14. /.

korosztályok terelésére más megoldások születtek. Gondoljunk a GYES 1967-ben történt bevezetésére,¹ amely egyfelől szociális vívmány a gyermeket szülő nőknek, másfelől a szülőképes korú nők jelentős tömegeinek a munkából való kivonásával a népgazdaságban jelentkező esetleges foglalkoztatási feszültségek levezetésére is alkalmas. Hasonló filozófia vezérelte a magyar fiatalok egye időben tömeges munkáltatását az NDK-ban.

1971-ben² áttörés következett be a Büntető Törvénykönyv büntetési rendszerében. A korszerűsítés jegyében visszakérül a törvénybe a felszabadulás után elvetett "vétség" kategória. Ezen kívül néhány cselekmény büntetési tétele csökkent.

Mindkét változás érintette a közveszélyes munkakerülést. A cselekmény alapesete vétséggé degradálódott és az érte kiszabható szabadságvesztés mértéke 2 évről 1 évre szállt le, mert - a jogszabály miniszteri indokolása szerint - ez fejezi ki helyesen a társadalomra veszélyesség súlyát.

1979-ig viszonylagos nyugalom állott be a közveszélyes munkakerülés szabályozásában, nem így a gazdaságban, amelynek bizonyos zavarai már az 1970-es években megmutatkoztak. A közvélemény erről kezdetben csak néhány - a témánk szempontjából is érdekes - kampány révén értesült. Egyik ilyen - a hozzáértő szakemberek tiltakozása ellenére rendre visszatérő - munkafegyelmi rendcsinálási hullám. Célpontja a "vándormadár", aki a köz érdekét semmibe véve, a népgazdaság tervszerű és arányos fejlődése érdekében a számára elrendelt tevékenységi helyet önszántából elhagyja. A munkához való jog és a szabad munkavállalás egymást kölcsönösen kiegészítő harmóniájában az uralkodó felfogás a dolgozónak csak kötelességeit kívánta elismerni.

Az 1970-es évek további két szempontból tanulságosak. Az egyik felismerés nyilván hamarabb megszületett, nyílt publikációkban azonban nem korábban, mint ekkor jelent meg, hogy a minden áron való teljes foglalkoztatás helyett racionális alapokon nyugvó teljes foglalkoztatásra van szükség, amely rendszer akkor működik rendeltetésének megfelelően, ha általa mindenki a képességének és képzettségének megfelelő munkahelyhez jut.⁴ A másik felismerés szerint a fluktuáló munkaerő két élesen elválasztható csoportra oszlik. Azok csoportja (a kisebbség), akiknél a munkahelyváltogatás jellemzően saját akaratukból és döntően a kedvezőbb kereseti pozíció elérése biztos tudatában és azt eredményezve történik, ők a szakképzettséggel rendelkezők. Továbbá a javarészt

¹ /3/1967. /I. 29. /Korm. számú rendelet a gyermekgondozási segélyről.

² /1971. évi 28. számú törvényerejű rendelet 91. paragrafusa /3/ bekezdés.

³ /Párdi Imre: A foglalkoztatás és a munkaerőgazdálkodás fejlesztésének feladatai /Társadalmi Szemle, 1977. október/.

⁴ /Kovács János: Teljes foglalkoztatás és munkaerőhiány /Közgazdasági Szemle, 1974. 7-8. szám/, valamint Buda István: Munkaügyi Feladatok 1978-ban /Munkaügyi Szemle, 1978. 1-2. szám/.

szakképzettség nélküli többség, akik esetében az előző munkahely elhagyása általában nem saját elhatározásukból fakad és a változás nem vonja maga után szükségképpen magasabb bér megszerzését.¹

A vázolt környezetben jött létre, a közveszélyes munkakerülés jogi rendezését alapvetően felforgatva, a szabálysértési alakzatot is érintve az 1979. július 1-én hatályba lépő (új) Büntető Törvénykönyv.² A törvény 266. §-a a közveszélyes munkakerülést vétségnek minősítette, amelyet 1 évig terjedő szabadságvesztéssel, javító-nevelő munkával vagy pénzbüntetéssel rendelt büntetni. E vétség miatt csak az a munkakerülő életmódot folytató munkaképes személy volt felelősségre vonható, akit korábban e magatartás bűncselekményi vagy szabálysértési alakzata miatt már megbüntettek és a büntetés kitöltéséről vagy végrehajthatósága megszűnésétől két év még nem telt el. Ezáltal megszűnt - a lényegében 1960 óta tartó - időszak, amidőn a rendőri ellenőrzéseken sok-sok alkalommal fennakadó, ámde egyéni szerencse okából csupán rövid ideig tartó munkakerülés miatt eljárás alá vont személy minden egyes ügyét szabálysértési elzárással "úszta meg", és csak kivételesen jutott hosszabb bűjkálás után a hatóság kezére, így része lehetett a bűncselekmény miatti elítélésben, és ez tartósan megteremthette az előkelő visszaeső bűnözői minősítését, annak minden következményével. (Itt most tekintsünk el azoktól a leleményesektől, akik egyéni nyomorúságból, a hideg időszak beköszöntöttékor, fűtött szállásra és állami ellátásra vágyva - pontosan tudva, hogy hány nap dologkerülés jelent teljes biztonsággal szabálysértési elzárást - önként adták fel magukat rendszeres időközönként.)

A törvény miniszteri indokolásának idevágó része mintegy vezérfonalként rögzíti azt a szentenciát, hogy hazánkban minden munkaképes embernek Alkotmányban biztosított és megvalósult joga, hogy dolgozzék. A szöveg jelentős része ezen kívül az 1961-es szabályozás indokolásának szó szerinti átvétele. Egyetlen betoldásról kell említést tenni, ami új az 1961-es

¹ "Ha azt vizsgáljuk, hogy a mozgó munkaerő milyen munkaköröket tölt be, rögtön szembetűnik, hogy közel 2/3 részük olyan munkaköröket lát el, amelyek semmilyen szakképzettséget, még betanítást sem igényelnek. E munkaköröknek kb. a fele segédmunkás jellegű (beleértve a szállító- és rakodó munkásokat is), másik fele pedig szakképzetlen mezőgazdasági fizikai; csekély hányaduk ellátóit az u. n. gyári kisegítő személyzethez sorolják (takarító, őr, portás). A mozgó munkaerőnek csak kb. 1/6 része került szakképzettséget igénylő munkakörbe." Galasi Péter: A fluktuáló munkaerő néhány jellegzetessége, /Munkaügyi Szemle, 1978. augusztus, 7. oldal/, lásd még: Kemény István: Fluktuáció, tanulatlan munkaerő, technikai fejlődés /III. Szociológiai Konferencia, 1972. /; Dr Gyuricza Imre: A munkaképes korú cigány lakosság foglalkoztatásának helyzete, a munkavállalásra ható tényezők vizsgálata /Munkaügyi Szemle, 1978. június/.

² /1978. évi V. törvény a Magyar Népköztársaság Büntető Törvénykönyvéről.

indokoláshoz képest és nem válik a magyarázat dicsőségére: az a munkaképes egyén, aki korábbi hasznos tevékenységéből eredően rendelkezik legális megélhetési forrással (megtakarított munkabér, szerzői vagy újtói díj, nyereség, örökség, stb.), az 1978-ban erkölcsileg elítélhetőnek ítéltetett. Ma ez a részvény, részjegy kincstárjegy stb. korában talán anakronizmus. A kodifikációt megelőző szakmai és egyéb cstarozásokról ismert,¹ hogy felmerült olyan vélemény is, amely szerint a cselekmény szabálysértési alakzatát meg kellene szüntetni. Nem így történt, csupán annyi változott, hogy a szabálysértési tényállás 1960 óta mozdulatlan szövege lerövidült (hiszen a közveszélyes munkakerülés előszöri elkövetése mindenképpen szabálysértésnek minősült, bármilyen hosszú munkátlan életmód után fogták el az elkövetőt).

Az elmúlt évek jogszabályváltoztatásai közül az 1979-es volt az egyik legjelentősebb a vizsgált témakörben. Nézzük, okozott-e változást a bűnözési statisztikában:²

év	ismertté vált közveszélyes munkakerülés bűncselekmény	közveszélyes munkakerülés bűncselekménye miatt jogerősen elítélt felnőtt	közveszélyes munkakerülés szabálysértése miatt elzárással sújtott felnőtt
1968	819	320	xx
1969	849	447	xx
1970	1054	369	2379
1971	1106	433	xx
1972	1107	417	xx
1973	1204	325	xx
1974	1014	347	2673
1975	1010	324	2518
1976	1253	444	3187
1977	1180	410	2636
1978	1091	475	2636
1979	1042	465	3106
1980	4106	624	2926
1981	1077	635	2912
1982	1193	697	2858
1983	1105	647	3093
1984	1413	783	4302
1985	2741	1567	7071
1986	4113	2373	5780
1987	3424	2001	4581

xx nincs adat a Statisztikai évkönyvekben.

¹/Dr. Moldoványi György: A közbiztonság és a közrend elleni bűncselekményekre vonatkozó kodifikációs elgondolások /Magyar Jog, 1978. 9. szám, 783-785. oldal/.

²/Statisztikai évkönyv 1968-tól 1986-ig terjedő kötetek. Az 1987-es évkönyv hiányában a vonatkozó adatokat a Legfőbb Ügyészség, az Igazságügyi Minisztérium és a Belügyminisztérium adatnyilvántartó részlegei bocsátották rendelkezésünkre, amiért ezúton is köszönetemet fejezem ki.

Meglepő, de az alapvető jogszabályváltozás semmiféle lényeges módosulást nem eredményezett az ismertté vált bűncselekmény és szabálysértés tekintetében. Durva közelítéssel az 1974-től 1983-ig terjedő időszakban valamivel több mint 1000 közveszélyes munkakerülés bűncselekményére derült fény és 2500-300 főt sújtottak elzárással e szabálysértés miatt. (A bűncselekmény éves előfordulása értékeléséhez tudni kell, hogy a statisztikai számbavétel az elkövető legjellemzőbb bűncselekmény alapján történik. Ez magyarázza a táblázat második oszlopában szereplő számok kisebb összegét az első oszlophoz képest, több bűncselekmény miatt vonták felelősségre az elkövetőt, és nem a közveszélyes munkakerülés volt a leg súlyosabb.)

NEGYEDIK FEJEZET

A jogintézmény történetében 1983 a fordulat éve, bár ez nem tűnik fel azonnal. Először a szabálysértésért kiszabható elzárás tartalmát az eddigi 30 napról 60 napra, a pénzbírság összegét a duplájára, 10.000 Ft-ra emelték,¹ néhány olyan cselekmény büntetésének egyidejű emelésével, amelyek összefoglalóan élősökkö, illetőleg hatósági parancsokkal konokul szembehelyezkedő magatartásnak minősíthetők.² E jogszabályváltoztatás azonban már a következmény volt, az okok mélyebben rejlettek

A jogalkalmazás riadóját a legfőbb ügyész fűjta meg az év elején az Országgyűlés előtti beszámolójában.³ A dokumentum szerint a közveszélyes munkakerülés és más köztörvényes bűncselekmények között közvetlen okozati összefüggés muutatható ki (ez nem új, mint láttuk már az 1913-as jogszabály kidolgozói előtt ismert volt). A legfőbb ügyész határozott fellépést sürgetett a jogalkotók részéről, és szigorúbb szankciórendszert, mert évente 7000-8000 olyan személy ellen indul büntető eljárás valamilyen bűncselekmény miatt, akik az elkövetéskor nem álltak munkaviszonyban. Szó esik a beszámolóban, mint korábbi hasonló tárgyú anyagokban arról, hogy az elkövetők egyik csoportja a hagyományos értelemben vett csavargó életmódot folytatók közül kerül ki. Új elem - és ez roppant izgalmas, emiatt minősíthető 1983 fordulópontnak -, hogy további, eddig nem említett elkövetői körrel esik szó. Ezek korántsem vándorló, kóborló, csavargó egyének, hanem nagyönis biztos egzisztenciával, látható vagyonnal rendelkezők, akik ügyeskedés, spekuláció, harácsolás, mások gyengesége kihasználása által tesznek szert számottevő anyagi haszonra, munkavégzés és munkaviszony nélkül.

Az eredmény nem maradhat el. A szabálysértési szankció

¹ /1983. évi 10. számú törvényerejű rendelet 41. paragrafus /1/ bekezdés.

² Tiltott kéjelgés, kitiltás és rendőrhatalósági felügyelet szabályainak megszegése, pártfogó felügyelet megszegése.

³ /A legfőbb ügyész országgyűlési beszámolója /Magyar Jog, 1983. május, 395-396. oldal/.

szigoritása után 1984-ben sor került a Büntető Törvénykönyv idevágó része módosítására.¹ Egyrészt változott a cselekmény tényállása: első fordulata szerint a vétség elkövetője az lehetett, aki korábban már volt büntetve közveszélyes munkakerülés vétsége, vagy szabálysértése miatt és a büntetés kitöltésétől, vagy végrehajthatósága megszűnéséről 2 év még nem telt el. (Ez az 1979-es, objektív alapokon nyugvó szabályozás ismétlése.) Kiegészült a tényállás újabb elkövetői magatartással: vétséget követ el az is, aki tartósan munkakerülő életmódot folytat, vagyis a jogalkalmazásra bízta a "tartósság" fogalmának tartalommal kitöltését. A Legfelsőbb Bíróság kb. 6 hónapig tartó folyamatos elkövetésben határozta meg a minősítés megállpíthatóságához szükséges időt.² (Megjegyzendő, ismert olyan, az élettől elrugaszkodott nézet - én magam ezt természetesen nem osztom -, amely szerint a 6 hónapos időtartam, beleértve azt a feltételezést, hogy a személy bűncselekmények elkövetése által jut megélhetéshez, az nem közveszélyes munkakerülés, hanem nyomozati hiba, felderítési hiányosság.)

Az új jogszabály a kiszabható szabadságvesztés tartamát a duplájára, 2 évre emelte, ami az 1961-es mértéket hozta vissza. Ezen kívül további büntetés-típussal, a szigorított javító-nevelő munkával gazdagította a választékot. (E színesítés nagyon is ráért a törvényre, mert a súlyosabbnak minősített esetekben a bíróságok csak a végrehajtandó szabadságvesztést választhatták, ezáltal a közveszélyes munkakerülés miatt elítéltek kb. 70 %-a 1983-ban végrehajtandó szabadságvesztést kapott.³ A miniszteri indoklás ezúttal kissé szűkszavú, nem részletezi, hogy a megcélzott elkövetői kör kik között keresendő. Pusztán arról tesz említést a változtatás okaként, hogy a gyakorlatban nem ritka a több éves (!) folyamatos munkakerülés utáni első felelősségre vonás. Az új büntetés célja a rendszeres munkára szoktatás, ezt egyébként a bevezetését üdvözlő tanulmány is említi.⁴ (E tanulmányból tudjuk meg azt is, hogy a munkaképes lakosság 0,4-0,5%-a folytat munkakerülő életmódot, de csak 0,07%-át vonják felelősségre közveszélyes munkakerülés miatt.)

A büntetőjog felől közelítve végezetül megemlítendő a Népköztársaság Elnöki Tanácsa jogalkalmas jogpolitikai elveiről szóló határozata,⁴ amely - az intelmeket a jogalkalmazókhoz intézve - a példásan szigorú büntetéssel fenyegetendő esetek rangsorán a munkakerülő életmódot folytatókkal kezdi.

Az 1980-as évek közepén nemcsak büntetőjogi szigorítási hullám tetőzött a munkakerülőkkal szemben, hanem munkajogi is a

¹/1984. évi 10. számú törvényerejű rendelet.

²/113. számú Büntető Kollégiumi Állásfoglalás /Bírósági Határozatok 1985. február/.

³/Dr. Moldoványi György: A Btk büntetési rendszerének továbbfejlesztése - a szigorított javító-nevelő munka bevezetése /Magyar Jog, 1985. június/.

⁴/20/1986. NET határozat.

munkaviszonyban állók megregulázására.¹ Mint mások meggyőzően bemutatták,² ez gazdaságilag kritikus időben szokott bekövetkezni. A munkaügyi bírósági perekben az egyes vélekedések szerint korábban talán inkább munkavállaló-párti gyakorlat megváltozott. Sokkal érdekesebb azonban ennél, hogy a büntető jogszabályok változtatása a közveszélyes munkakerülést mennyire a jogalkalmazás érdeklődése középpontjába állította. A Legfelsőbb Bíróság jogalkalmazást orientáló megnyilatkozásait³ átnézve tapasztalható egyes cselekmények koronkénti preferáltsága. Bizonyos években számos eseti döntés kapcsán kellett megmagyarázni, hogy mely magatartás minősül izgatásnak és mi nem. Máskor a devizagazdálkodást sértő bűncselekmény volt a sláger, vagy - a gazdasági reform kezdő éveiben - az üzérkedés, és talán leggyakrabban az élet, testi épség elleni bűncselekmények. Mindig az a magatartás, amellyel kapcsolatban a tipikus Bíróság (és valljuk be, sokszor a különleges) elkövetési módok, vagy a büntetés ideális mértéke okából autentikus ligazitással indokolt segíteni a jogalkalmazót. A következő táblázatból megállapíthatóan az elmúlt 2 évet leszámítva nem irányult megkülönböztetett figyelem a közveszélyes munkakerülés felé, mivel sokáig nem jelenthetett különösebb gondot az egyes esetek megítélése.

A táblázatból az utolsó oszlop elhanyagolható, hiszen esetleges, hogy valamely konkrét eljárásjogi probléma milyen cselekmény miatti büntető perben merül fel. A lényeg a minősítéssel és büntetéskiszabással összefüggő döntésmennyiség, ahol az ugrás szembeötlő.

Megítélésem szerint a magyarázat-szám növekedésének oka nemcsak a büntetőjogon belül keresendő. A bűncselekmények feltűnő növekedése (lásd III. fejezet utolsó táblázata) önmagában nem szolgálhat alapul, mert azok viszonylag kevésszámú, általában egyformán ismétlődő típusokba sorolhatók. Az elmúlt két év legfelsőbb bírósági intenciói a közveszélyes munkakerülés tekintetében két nagyobb csoportra oszthatók. Az egyik a bűncselekmény megállapíthatóságát, az önhiba meglétét vagy hiányát taglalja kimerítően, a másik csoport - és ez szorosan összefügg az előzővel - a szigorított javító-nevelő munka adott esetben kiszabhatóságát. Az önhiba értelmezése pedig a büntetőjog világából átvezet a gazdaság, majd a szociálpszichológia területeire. A gazdaság ellentmondásai nyitottabb felszínre kerülésétől egyenes út vezet a társadalmi bűnbakkeresésig.⁴ "Nő a szakadék a peremre szoruló és a többiek között, erősödik a szegénység újratermelődése..."

¹ /Lásd a Legfelsőbb Bíróság 18. számú irányelvét a munkafegyelemmel összefüggő ítélkezési gyakorlatról.

² /Huszár Tibor: Gondolatok a munkaerőpiacról /Magvető Kiadó, Bp. 1982., 110-155. oldal/.

³ /A következő táblázat 2. oszlopa a Legfelsőbb Bíróság évente megjelenő büntetőjogi tárgyú irányelveit, elvi döntéseit, büntető kollégiumi állásfoglalásait és eseti határozatait tartalmazza /Bírósági Határozatok, 1953-tól 1987-ig terjedő évfolyamai, Országgyűlési Könyvtár, A/4. 3826. /.

⁴ /Lásd a 3. számú jegyzet alatti 115. oldalát, vagy Érsek Iván: Kivel legyenek szolidárisak? /Magyar Nemzet, 1988. február 24. /.

év	Összes legfelsőbb bírósági aktus a törvényesség és a büntető joggyakorlat egysége érdekében	Ebből a közveszélyes munkakerülés mi-nősítésével, vagy a bűn-tetés-kisza-bás orientá-lásával kap-csolatos	Eljárás-jogi, a-mely köz-vesélyes munkakerü-lés elbi-rálásával kapcsolatos
1953	76	1	-
1954	328	4	1
1955	409	1	1
1956	303	4	-
1957	291	1	-
1958	260	1	-
1959	239	1	-
1960	261	1	-
1961	197	1	-
1962	224	-	2
1963	246	1	1
1964	235	1	-
1965	258	-	-
1966	245	1	-
1967	247	-	2
1968	217	1	-
1969	209	-	-
1970	189	-	-
1971	217	-	1
1972	157	1	-
1973	201	-	=
1974	209	-	2
1975	220	1	2
1976	193	-	1
1977	190	-	2
1978	197	-	1
1979	220	1	-
1980	161	-	1
1981	160	1	1
1982	174	1	1
1983	166	1	-
1984	174	1	1
1985	173	3	1
1986	193	6	5
1987	140	7	1

Nő a türelmetlenség és előítéletesség a változások áldozataival (a "rossz munkaerővel, szakképtelenekkel, cigányokkal) szemben.¹ Ez azért sarkallatos probléma, mert a közelmúlt

¹/Ferge Zsuzsa: Lehet-e másként? /Mozgó Világ, 1988. 1. szám/.

tájékoztatási gyakorlata eredményeként a népgazdaság fejlődése szempontjából közismerten kedvezőtlen 1986-os évben a tömegkommunikációs eszközök a strukturális ellentmondások helyett a munkafegyelem és a munkavégzés lazaságait jelölték meg gazdasági nehézségeink egyik legfőbb okaként.¹

A dolgozat vége felé közeledve választ kell adni azoknak - mert bizonyosan lesznek ilyenek - akik megkérdezik: miként kapcsolódik össze a közveszélyes munkakerülő és a munkanélküli, miért sugall ez az irat összefüggést közöttük, hiszen roppant könnyen elválaszthatók, az egyik nem akar, a másik nem tud dolgozni. Az úgy nem ilyen egyszerű. Senki nem születik munkakerülőnek, de okok láncolata vezethet - és bizonyíthatóan vezet napjainkban - odáig, hogy példátlanul megnehezülhet valakinek az első, vagy utána bármelyik elhelyezkedése. Különböző fáradtság nélkül igazolható: bizonyos csoportok elbocsátás utáni munkahely találási esélye milyen vesztesen zsugorodik.² Ezáltal alig láthatóvá olvad a korábban áthághatatlanak hitt határ, ki munkátlan önhibájából, és ki nem A különböző központi intézkedések dicséretes sokasodása folytán egyre sűrűbb szövésű "szociális védőháló" bizonyosan egyre alkalmasabb a rászorultak mind nagyobb hányada felszínén tartására. Vélelmezhető azonban, hogy a leginkább elesettek, és az érdekeik megvédésére legkevésbé képesek csúszhatnak át rajta legkönnyebben és kerülhetnek a büntető eljárás - szociális gondoskodásnál összehasonlíthatatlanul ridegebb - gépezetébe.

A század elején közveszélyes munkakerülés miatt elítéltek megdöbbenően alacsony iskolázottsági fokáról már történt említés a II. fejezetben. A számunkra izgalmasabb mai helyzetről álljon itt sommás vélemény: "A /t.i. elítélt/ munkavégzők többsége munkához nem szokott, sőt munkakerülő életmódhoz alakult, szakképzetlen és alacsony intellektusú, sőt defektózus személyiség."³

A statisztikai adatokra vágyók kedvéért ugyanez a számok nyelvén is megfogalmazható. A következő táblázat az utóbbi néhány évben közveszélyes munkakerülés miatt elítéltek iskolázottsági fokát mutatja be.⁴

A kép elég riasztó, a legfeljebb 8 általánost végzett, szakképzettség nélküliek aránya évek óta stabilan 80% felett áll. Elképzelhető miként tud elhelyezkedni a szigorított javító-nevelő munkahelyen átnevelt (eredetileg), közveszélyes munkakerülő szabadulása után, amikor a teljesítmény-elvtől hangos mai időszakban a gazdálkodó szervezetek köztudottan először a legkevésbé képzett dolgozóiktól szabadulnak meg. A teljes igazsághoz hozzátartozik, hogy büntetlen előélettel is

¹ /Farkas Katalin Ilona - Pataki Judit - Tardos Róbert - Terestyéni Tamás: Vélemények a gazdasági helyzetről, /Népszabadság, 1987. július 1. /.

² /Fazekas Károly - Köllő János: Elbocsátások, munkanélküliség, állami gondoskodás /Valóság, 1985. november/.

³ /Lukács Tibor: Az elítéltek munkavégzésének jogi természete /Jogtudományi Közöny, 1984. február, 84. oldal/.

⁴ /Az adatokat a Legfőbb Ügyészség Titkársága bocsátotta a rendelkezésemre, amiért ezúton is köszönetemet fejezem ki.

egyre kedvezőtlenebb (különösen a városban élő) szakképzetlen egyén helyzete, mert ő a - már egyébként virágzó - második gazdaságba sem tud bekapcsolódni.¹

	1980	1981	1983	1983	1984	1985	1986	1987
Közveszélyes munkakerülést elkövetők összesen	758	737	856	812	1037	2087	2892	2193
Ebből:								
1.	31	40	27	31	41	76	114	91
2.	84	83	99	81	104	236	329	214
3.	545	513	587	580	706	1363	1928	1458
4.	25	29	34	28	41	78	130	95
5.	56	55	74	69	107	251	288	248
6.	5	5	7	4	10	15	18	18
7.	9	10	26	14	17	50	77	56
8.	3	2	1	5	10	14	7	5
9.	-	-	1	-	1	4	1	8

Jelmagyarázat:

1. ebből: iskolai végzettség nélküli
2. általános iskola 1-4. osztály
3. általános iskola 5-8. osztály
4. szakmunkástanuló
5. szakmunkás bizonyítványt szerzett
6. középiskolai tanuló
7. érettségizett
8. egyetemi hallgató
9. egyetemen, főiskolán oklevelet szerzett

Igen mélyre kell tehát ásni, amikor az önhiba gyökerét keressük és egyáltalán nem lehetünk elégedettek atekintetben, hogy a társadalom megtett-e minden tőle telhetőt avégett, hogy a tagjai ne induljanak el a közveszélyes munkakerülővé válás lejtőjén. Múlhatatatlanul szükséges ezt leszögezni ma, amikor a közkiadásokból elképesztően kicsiny hányad jut oktatásra, kultúrára. Bizonyos alapigazságok hosszú ideje ismertek, de nem hiszünk bennük addig, amíg nem kézzel foghatók. "A képzés, a műveltség megszerzése nem kizárólag munkavégzésre készít fel, nem csupán azt szolgálja. Különösen áll ez az általános képzésre. Ennek nemcsak az a célja, hogy az egyént képessé tegye a munkában való helytállásra, hanem az is, hogy az egyén jobban eligazodjon a munkán kívüli szférában, az egyre

¹ /Hankiss Elemér: Diagnózisok 2. /Magvető Könyvkiadó, Bp. 1986. /.

bonyolultabbá váló « mindennapi életben ».¹

A bűnözés elleni harc leghatékonyabb eszköze - ez ugyancsak évszázados bölcs tapasztalás, csak az új nemzedékek számára mindig meg kell ismételni² - a megelőzés, a kifejlődését lehetővé tevő okok felszámolása. A közveszélyes munkakerülés esetében az általános bölcsességet aprópénzre váltva ez azt jelentheti, hogy a jelenleginél mérhetetlenül többet kellene áldozni a kultúrát és magas szinten képzett munkaerő (illetőleg állampolgár) tömeges fölnevelésére. A kiváló képességű és kivételes tehetségű kevesek ugyanis - tegyük hozzá, mindennyiunk szerencséjére - valamilyen módon mindig megtalálják csúcsra kerülésük útját. Gondoljunk csak a magyar oktatási rendszer minden gyengesége ellenére világíróvé érlelődő operaénekesünk és zeneművészeink egymást követő korosztályaira, vagy az alkotó műszaki értelmiség idősebb és fiatalabb generációinak kimagasló egyéniségeire. E tények ismerete mellett mégis igazuk kell legyen azoknak, akik azt állítják, hogy a társadalmi gazdasági kibontakozáshoz - használhatunk nagy szavakat: a magyarság sorsa jobbra forduláshoz - multhatatlanul szükség van az egyenletes minőségben, rendre ismétlődően előálló, megbízhatóan jól képzett szakmunkások és műszakiak, egyéb dolgozók széles tömegeire. Így megnő az esélyünk, hogy nem lesznek eleve peremre szoruló, leszakadó szakképzetlenek, akik potenciálisan a közveszélyes munkakerülők táborát növelhetik. A dolgok így függenek össze. Azokkal kell egyetérteni, akik (és ezalatt személyeket és tudós testületeket értsünk), évek óta makacsul ismételik, úgy tetszik, ezideig csekély hatásfokkal, hogy hosszú távon nagyon sokba kerül az nekünk, amit pillanatnyi érdekek miatt oktatáson és kultúrán megspórolunk.³ A mennyiségi fejlesztés mellett valószínűleg minőségében is merőben más oktatási szervezetre lenne szükség, mert a képzettségi szintet nap mint nap tapasztalva, ezzel arányban nem álló ijesztő összegű képzési költségről tanúskodnak a felmérések.⁴

Másfelől közelítve, mert ez az érem másik oldala, a büntetőjogot pedig arra kellene használni, indulatoktól mentesen, amire való, és nem a gazdasági feszültségek kendőzésére, vagy egyéb etikátlan célokra, mert erre is akadt példa történeti félmúltunk során. (Megjegyzendő - és nem tévesztve szem elől, hogy jól eltalált ösztönzési mód helyettesítésére a legdurvább kényszer is alkalmatlan szigorúan gazdaságossági megfontolásból akkor lenne értelme a munkától elmaradókat "büntetni", ha a joghátrány a potenciálisan legnagyobb termelési eredmény előállítására képes egyéneket fenyegetné. Miként tapasztalható, közveszélyes munkakerülők esetében erről szó sincs.)

Az eseményeken végigtekintve e században bizonyíthatóan

¹ Falusné Szikra Katalin: Képzettség és munkaszervezés /Köz-gazdasági Szemle, 1974. december/.

² Dr. Gödöny József: A bűnözés-megelőzés új távlatai /Magyar Jog, 1983. április/.

³ Vámos Tibor: Hazánk és a műszaki haladás / Magvető Könyvkiadó, Bp. 1984. /.

⁴ Benedek András: Az iskola egyedül nem képes a szakképzés meg-reformálására /Magyar Nemzet, 1988. március 6. /.

három alkalommal következett be látványos szigorítás a közveszélyes munkakerülés megítélésében: 1913-ban, 1955-ben és 1984-ben. Mindhárom gazdasági zavarokkal terhes időszakban. A sorban az utolsó irányul bevallottan a jelenlegi viszonyok által kitermelt harácsoló, ügyeskedő, dologkerülő ellen. Végezetül nézzük meg, hogy a büntetőjog szigora ezt a megcélzott csoportot sújtja-e valójában?

Amit az óvatos szakemberek a jogintézmény bevezetésekor gyanítottak, azt az újságíró reprezentatív felmérése már 1985. végén valószínűsített. Az igazi ügyeskedők rendre átcúsúznak az ellenőrzés hálóján fiktív állásról szóló iratok birtokában. Közveszélyes munkakerülés miatt elítéltekké zömében a 8 általánost sem végzett, 25 év alatti fiatalok válnak. A szakemberek higgadt, értékelő elemzésére bizonyos ideig várni kellett, de megjelenésekor ez is a korábbi információt erősítette meg.² Az adatokból úgy tűnik, hogy türelmetlenségtől vezérelt jogalkotás nem képes az óhajtott eredmény elérésére. Hosszabb időszak tapasztalatai alapján megkockáztatható vélekedés, hogy a problémamegoldás legolcsóbb, leglátványosabb, egyszersmind általában a legkevésbé hatásos módja az új jogszabály alkotása. Ez természetesen vonatkozik a törvényi büntetési felső határ ötletszerű felemelésére, csökkentésére is, ami a gazdasági-társadalmi környezet változtatása nélkül semmiféle kézzelfogható eredménnyel nem hozhat.

Mit lehetne tenni ebben a helyzetben?

Valószínűleg komplex intézkedések sorozata révén szoríthatók vissza, idő- és pénzigényes megoldásokkal a közveszélyes munkakerülés kitermelődésének okai, és nem vagyok biztos benne, hogy e folyamatban a büntetőjognak kell játszania a főszerepet. Abban viszont tántoríthatatlanul hiszek, hogy a jelenleginél még körültekintőbb intézkedések megtervezése és végrehajtása során élesen el kell különíteni a büntetőjogiakat az egyebektől /szociálpolitikai, stb./, hogy leszakadt, peremre szorított esetsetek, pusztán e helyzetükből fakadóan véletlenül se kerüljenek a büntetőjog hatókörébe. Eretnek nézetnek tűnhet, de távlatilag elképzelhető olyan jogi megoldás, amelyben csupán az életmódból következő azon valószínűség alapján, hogy nyilvánvalóan bűncselekményeket kell elkövetnie a létfenntartása érdekében, senki ellen nem indul büntető eljárás. Helyette azért vonják felelősségre, mert kétség kívül bizonyítottan tettése pl. két lakásfeltörésnek.

A realitások talaján maradván egy biztató jel azért kiolvasható a bűncselekmény gyakoriságát bemutató táblázatból: a közveszélyes munkakerülés 1986-ig tartó dinamikus növekedése 1987-ben leállt, mind a bűncselekmény, mind a szabálysértés száma visszaesett az előző évhez képest. Ennek természetesen

¹ J. I.: Főlszabadrólban /Magyar Nemzet, 1985. december 4. /.

² "Az elítéltek jelentős részének nincs meg az általános iskola nyolc osztálya, 10%-uk írástudatlan, szakmával is mindössze 10% rendelkezik." /Dr. Vokó György - dr. Sáfrán György: A szigorított javító-nevelő munka végrehajtásának tapasztalatairól, Ügyvétségi Értesítő, 1988. 1. szám/.

számos oka lehet, kezdve a korábban e cselekmény miatt hosszabb tartamú büntetésre ítélték 1987-ben még tartó bezártságától odáig, hogy a szabadlábon lévő közveszélyes munkakerülésre hajlamos egyének az ország sanyarú gazdasági helyzetét tapasztalva önként elálltak a további bűnelkövetéstől. A legvalószínűbb ok bizonyosan máshol keresendő. Tekintsünk a jelenségre jóhiszeműen és bizzunk abban, hogy a büntető jogalkalmazás feleszmélve az új jogintézmény bevezetése okozta zavartságból, időben "kapcsolt", és óvatosabban válogat, nagyobb biztonsággal talál rá az első ránézésre közveszélyes munkakerülőnek tűnő, utóbb megállapíthatóan rokkant, vagy egyéb okból munkanélküli sokaságban a közrendre, közbiztonságra valódi veszélyt jelentő bűnelkövetőkre.

NAGY GYULA:
REGISZTRÁLT MUNKANÉLKÜLISÉG EGY MUNKAKÖZVETÍTŐ IRODÁBAN
esettanulmány

BEVEZETÉS

Az elmúlt években a tömegkommunikációban és a közgazdasági szakirodalomban egyaránt egyre több szó esik a munkaerőpiacon bekövetkezett változásokról, a munkaerőkereslet csökkenéséről és az állástalan emberek számának gyarapodásáról. A munkaerőpiaci helyzetről, a munkaerőkereslet és munkaerőkinálat alakulásáról, a munkanélküliekről szóló híradások és elemzések többnyire a munkaközvetítő /munkaügyi szolgáltató/ irodák adataira, információira támaszkodnak. Magyarországon ugyanis a munkaerőközvetítő irodák gyűjtenek információkat a betöltetlen munkahelyekről, itt foglalkoznak a munkát kereső állampolgárokkal és egyedül ezeknek az irodáknak a nyilvántartásában találhatók munkanélküliekre vonatkozó adatok.

A munkaügyi kormányzat 1985-ben vezetett be egy olyan információs rendszert, amelynek keretében az egész ország területéről adatokat gyűjtenek a munkaközvetítő irodák forgalmáról, az irodákhoz bejelentett üres állásokról és az irodáknál munkát kereső emberekről. Bár az adatok szerint országos összesítésben az irodákhoz bejelentett betöltetlen állások száma mindig a munkát kereső emberek számának többszörösére rúgott, ezek a munkahelyek területi megoszlásuk és a betöltésükhöz szükséges képzettségi és egyéb követelmények miatt az irodákhoz forduló egyre több állásnélküli számára nem jelentettek reális elhelyezkedési lehetőséget.

Az elmúlt két évben rohamosan növekedett az irodákban nyilvántartott munkaviszonyban nem álló álláskeresők száma: 1985. végén még alig 800, 1986. végén már több mint 6000, 1987. végén pedig több mint 10.000 emberről szólnak a jelentések.¹

E számok kapcsán, amelyek - legalábbis első pillantásra a munkanélküliség gyors expanziójára utalnak, számos átfogó, gazdaság egészének működésével, e munkaerőpiaci változásokkal, a foglalkoztatáspolitikával összefüggő kérdés felvethető. Ebben az írásban mi nem a magyarországi munkanélküliség ilyenfajta általános problémáit fogjuk vizsgálni, csupán arra teszünk kísérletet, hogy egy munkaerőpiaci körzetben elemezzük a regisztrált munkanélküliséggel összefüggő helyi jelenségeket, folyamatokat. A regisztrációt végző munkaközvetítő iroda munkanélküliekkel kapcsolatos tevékenységéről és az irodában megforduló munkanélküliekről lesz szó: hogyan történik maga a nyilvántartásba vétel, azaz mit tükröznek a munkanélküliekről közzétett adatok; milyen lehetőségei vannak az irodának az állás nélküli emberek elhelyezésére és milyen gyakorlatot folytat a közvetítésük során; melyek a nyilvántartott munkanélküliek legfontosabb társadalmi-munkaerőpiaci jellemzői

¹/Forrás: ÁBMH Munkaügyi Információs Központjának jelentései

és milyen főbb csoportok különíthetők el közöttük?¹

Vizsgálatunk színhelye az ország egyik ipari körzete. A központja, ahol a megfigyelt munkaközvetítő iroda működik, megyeszékhely. A város a világháború előtt is jelentős bányászati-nehézipari központnak számított, és az ötvenes évektől kibontakozó iparosítási hullám is elsősorban ezeknek az ágazatoknak a gyors ütemű fejlesztését hozta. Atmeneti foglalkoztatási válságot eredményezett a bányászat hatvanas évek közepén bekövetkezett visszafejlesztése, de az ezt követő, központilag támogatott ipartelepítési akció rövid idő alatt nagyszámú új munkahelyet teremtett. A megyeszékhelyen kívül a körzetben még egy attól mintegy 10 kilométerre fekvő településen koncentrálódnak bányászati-ipari munkahelyek, jórészt a megyeszékhely vállalatainak üzemegységeiben. A környéken a mezőgazdasági termelés adottságai rosszak, ennek megfelelően viszonylag kevés a mezőgazdasági munkaalkalom.

A munkaközvetítő iroda un. "illetékességi területe" a megyeszékhely és a közelben fekvő iparosodott nagyközség közigazgatásilag definiált "környékére" terjed ki /városkörnyék/. Ez a két központi településen kívül 29 községet foglal magában. A közvetítőkörzethez tartozó települések lakónépessége 104 fő, és összesen mintegy 50 ezer ember dolgozik itt. A munkahelyek igen nagy arányban a két iparközpontban koncentrálódnak, a körzetben foglalkoztatottak 86 százalékának itt van a munkahelye / a lakosság 64 százaléka lakik a két településen/.

A közvetítőkörzetben fekvő községek többsége a két ipari központ munkaerővonzási övezetébe tartozik. Bár a területen vasútvonal vezet át, ez alig néhány települést köt össze az iparközpontokkal, így ezek a körzet legtöbb pontjáról csak közúton közelíthetők meg. A távolságok nem nagyok, a legmesszebb fekvő községek 25-30 kilométerre találhatók a gazdasági központoktól. A területről kiingázók aránya az itt lakó aktív 8-12 százalékára becsülhető.

A körzetben foglalkoztatottak több mint a fele /52%/ iparvállalatoknál dolgozik, az iparon belül a gépiparnak, a bányászatnak, a kohászatnak és az építőanyagiparnak van nagy súlya.

A vizsgált munkaerőpiac nem tartozik az ország azon körzetei közé, amelyek öröklött adottságaik vagy az elmúlt időszak munkaerőpiaci fordulatai következtében kirívó foglalkoztatási gondokkal küzdenek. Mint hagyományos ipari központban a foglalkoztatottság már az ötvenes és hatvanas években viszonylag magas színvonalú volt, és a hetvenes évektől jelentős munkaerőhiány alakult ki. Ugyanakkor a gazdasági szerkezet sajátosságai miatt a nők számára mindig viszonylag szűkebb volt a munkahelykinálat. Az utóbbi évek viharai elkerülték a körzetet, nem volt üzembezárás és nem került sor tömeges létszámleépítésekre sem.

¹/A tanulmány az ÁBMH Munkaügyi Kutatóintézetében készült. Köszönetet mondok Vajda Zsuzsának az adatgyűjtésben való közreműködéséért és az eredmények összefoglalását segítő tanácsaiért.

VAZLAT A MAGYAR MUNKAKÖZVETÍTŐ IRODÁKBAN ALKALMAZOTT NYILVÁNTARTÁSOKRÓL ÉS ELJÁRÁSOKRÓL

Dolgozatunkban nem a munkaközvetítés intézményének általános problémáit tárgyaljuk, és arról sincs szó, hogy egy közvetítő iroda működésének komplex elemzésére törekednénk. Vizsgálódásunk tárgya sokkal szűkebb: a munkaközvetítőben regisztrált munkanélküliség jelenségével foglalkozunk. A munkanélküliek közvetítése és nyilvántartása azonban a közvetítő iroda gyakorlatában nem jelent egy határozottan elkülönülő tevékenységi kört, beágyazódik a működés egészébe. Ezért mindenekelőtt vázlatosan összefoglaljuk a magyar munkaközvetítő irodák működésének formális rendjét, azt, hogy munkájuk során milyen információkat használnak, milyen nyilvántartásokat vezetnek és milyen eljárásokat alkalmaznak. A vizsgálatunk időpontjában az ország munkaközvetítő hálózatában alkalmazott működési és információs rendszer 1985-ben alakult ki, az ebben az évben kibocsátott munkaügyi jogszabályok nyomán.¹

a. / A munkaközvetítő iroda mindenekelőtt összegyűjti az illetékességi területén működő munkáltatók munkaerőigényeit. /Egy-egy közvetítő iroda vagy tanácsi szervezeti keretek között működő munkaközvetítő illetékességi területét a megyei tanácsok végrehajtó bizottsága határozza meg. / A munkáltatók egy formanyomtatvány, az ún. Negyedév végi munkaerőigény helyzetjelentés" kitöltésével minden negyedévben jelentik a közvetítő felé munkaerőigényeiket. A formanyomtatványt munkakörönként külön-külön kell kitölteni és a betöltendő munkakörre, az elérhető keresetre, egyes béren kívüli juttatásokra, valamint a munkavállalóval szemben támasztott néhány követelményre vonatkozóan tartalmaz adatokat, melyek közül némelyek közzlése kötelező, másoké fakultatív /1.sz. melléklet/. A rendelkezések a jelentkező munkaerőigények bejelentését a munkáltatók számára egy viszonylag szűk kör kivételével pl. társadalmi szervek, fegyveres erők, szakcsoportok, magánmunkáltatók/ kötelezően előírják, azt azonban, hogy pontosan mi értendő a munkaközvetítő felé továbbítandó munkaerőigényen, nem határozzák meg. A munkáltatóknak folyamatosan tájékoztatni kell a munkaközvetítőt korábban jelzett munkaerőigényeik megszűnéséről is. A két negyedév végi igénybejelentés között keletkezett munkaerőigényeket a munkáltatók egy külön formanyomtatvány

¹ /2/1985. /III. 1. / ÁBMH sz. rendelet 105/1985. /M. k. 16. /ÁBMH sz. utasítás. Vizsgálatunk befejezése után, 1988. második negyedévtől néhány változtatást hajtottak végre az adatgyűjtési és nyilvántartási rendszerben, de ezeket, mivel megállapításaink érvényességét nem érintik, feleslegesnek tartjuk ismertetni.

felhasználásával jelezhetik a közvetítő irodának, ezt azonban a jogszabályok már nem teszik kötelezővé. Az igénybejelentések és törlések eredményeképpen jön létre a közvetítő iroda állaskínálata, melynek alapján a munkavállalókat tájékoztatni tudja az elhelyezkedési lehetőségekről.

b./ A közvetítés során az irodában a hozzájuk forduló ügyfelek számára a nyilvántartott munkahelyállományból kvalifikációjuknak és igényeiknek megfelelő ajánlatokat keresnek. Ha az ügyfél érdeklődik egy állás iránt, egy névre szóló közvetítőlap felhasználásával az állást bejelentő munkáltatóhoz irányítják. A munkaviszony létrehozásáról a felek szabadon egyeznek meg, a közvetítés ténye sem a munkaadó, sem a munkavállaló számára nem jelent kötelezettséget. A munkaadónak, amennyiben a kiközvetített dolgozót alkalmazta, a közvetítőlap egy példányát vissza kell küldenie a munkaközvetítő irodába. E visszajelzés alapján az adott álláshelyet az iroda törli nyilvántartásából. /Abban az esetben, ha a közvetítés nyomán nem jön létre munkaviszony, a munkáltatónak nincs visszajelzési kötelezettsége./

c./ Ha egy ügyfél számára a munkaközvetítő nem tud megfelelő állást ajánlani, adatait - hozzájárulásával - az ún. "Munkaerőszolgálati adatlapon" rögzítheti. Ennek az adatlapnak a kitöltése jelenti a munkát keresők regisztrációját a munkaközvetítőben. Ilyen adatlapot bárkiről ki lehet állítani, akinek nem tudnak megfelelő állást ajánlani, függetlenül attól, hogy van-e munkahelye, vagy nincs. Az adatlap egyik rovata a következő kategóriákba sorolja a munkát keresőket "munkaviszonyuk" alapján: munkaviszonyban áll, munkanélküli, első ízben munkát vállaló tanulmányait befejező diák, nyugdíjas, tanuló. Ezenkívül az ügyfél személyi adatait, iskolai végzettségét írják fel, valamint azt, hogy milyen munkát keres, mekkora keresetre tart igényt, és hogy csökkent munkaképességű-e. /2.sz.melléklet/

d./ A munkaközvetítő feladatai közé tartozik, hogy a nyilvántartásra vett személyeket, ha számukra megfelelő munkahely adódik, értesítse erről a tényről, majd újbóli jelentkezésük után a korábban leírt módon elvégezze a közvetítést.

e./ A munkaközvetítő irodákban vezetett nyilvántartásokat azon túl, hogy a közvetítő tevékenységet hivatottak segíteni, statisztikai célokra is felhasználják. A munkaközvetítő irodák negyedévenként kimutatásokat készítenek a bejelentett munkaerőigényekről, a nyilvántartásba vett munkát keresőkről, valamint a forgalom alakulásáról.

Az irodák által szolgáltatott adatok alapján készülnek az ABMH Munkaügyi Információs Központjában /MIK/ a munkaerőközvetítő hálózatban megjelenő munkaerőkereslet és munkaerőkinálat alakulására vonatkozó országos elemzések.

KERESLET ÉS KÍNÁLAT A KÖZVETÍTŐIRODÁBAN - AZ ÁLLÁSHELYEK ÉS A MUNKÁRA VÁRÓK SZÁMÁNAK ALAKULÁSA

A munkaközvetítés statisztikai rendszere egyrészt a bejelentett munkaerőigények számáról, másrészt a nyilvántartásba vett munkaviszonyban nem álló álláskeresők számáról gyűjt, illetve közöl adatokat. Ezeket az adatokat

használják a közvetítőirodákban a kereslet és kínálat jellemzésére. A vizsgált irodáról 1985. negyedik negyedévéből kezdődően állnak rendelkezésünkre ilyen adatok:

1. táblázat

A közvetítő irodához bejelentett álláshelyek száma
állománycsoportok szerint

negyed- év	szakmun- kás	betanított munkás	segédmun- kás	nem fi- zikai	össze- sen
1985. IV.	352	220	70	27	669
1986. I.	369	152	29	32	582
II.	339	133	42	45	559
III.	466	214	73	29	782
IV.	185	121	73	37	416
1987. I.	237	117	85	18	457
II.	256	152	40	8	456
III.	272	121	63	12	468
IV.	168	105	37	7	317

2. táblázat

A nyilvántartásba vett munkaviszonyban nem álló álláskereső
száma állománycsoportok szerint

negyed- év	szakmun- kás	betanított munkás	segédmun- kás	nem fi- zikai	össze- sen
1985. IV.	0	7	33	2	42
1986. I.	6	10	68	7	91
II.	9	36	74	1	130
III.	5	27	59	3	114
IV.	0	9	44	6	59
1987. I.	19	32	50	7	218
II.	14	46	36	6	112
III.	11	76	64	6	177
IV.	6	39	57	2	104

Az adatok azt mutatják, hogy a munkaközvetítőben egymás mellett tartanak nyilván betöltetlen munkahelyeket és elhelyezkedni nem tudó állás nélküli embereket. Az egész bemutatott időszakot a kielégítetlen munkaerőkereslet és a realizálhatatlan munkavállalási szándékok egyidejű jelenléte jellemzi egészében véve és az egyes munkaerőcsoportokon belül is. Milyen konkrét okokra vezethető vissz az általunk vizsgált körzetben ennek a jelenségnek a kialakulása? Erre a kérdésre a közvetítőben megjelenő álláshelyek és munkát keresők jellemzőinek részletesebb vizsgálatával keressük majd a

választ. Elsőként azzal foglalkozunk, hogy valójában hogyan keletkeznek, és mit tükröznek a fenti táblázatban közölt adatok.

A munkaközvetítőben nyilvántartott álláshelyekről

A munkáltatók által negyedévente bejelentett munkaerőigények elvileg a jelentés időpontjában éppen üres álláshelyek számát jelentik. A következő negyedéves helyzetjelentésig bekövetkező változásokról - az újabb üresedésekről, illetve a már bejelentett üres álláshelyek betöltéséről - folyamatosan kellene tájékoztatni a közvetítő irodát. A valóságban azonban az adatgyűjtési rendszer nem képes biztosítani, hogy a munkaközvetítő pontos és teljes informáltsággal rendelkezzen a munkaerőkeresletről.

Nézzük először a munkaerőigényeknek azt a részét, amelynek kielégítésben a vállalatok fel kívánják használni a közvetítőn keresztül érkező munkaerőt: azt tapasztaltuk, hogy a negyedéves igénybejelentések többnyire nem a pillanatnyilag betöltetlen álláshelyek számát tükrözik, hanem a vállalatok a várható kilépésekkel is kalkulálva a következő időszakra becsült összes felvételi igényüket jelzik. Ez alkalmanként összefügg értelmezési problémákkal, valamint hozzájárul az is, hogy értelmetlennek tartják és nem szívesen vállalják azt a - számottevő létszám és munkaerőforgalom esetén nem kis volumenű - adminisztrációs munkát, amit munkaerőhelyzetük szabályszerű, naprakész jelentése igényelne. A lényegyet tekintve azonban nem tájékozatlanságról vagy kényelmességről van szó, hanem arról, hogy a szabályok szerinti eljárás - azaz ha csak az éppen üresen lévő álláshelyeket jelentenék be - ésszerűtlen lenne a munkáltatók részéről. A vállalatoknak ugyanis elemi érdeke, hogy a folytonos mobilitás mellett is rendelkezzenek a működéshez szükséges munkaerőállománnyal. Ha viszont csak akkor látnának hozzá a kilépők helyébe kerülő új munkavállalók felkutatásához, amikor a munkaposztok már megüresedtek, fáziskésésbe kerülnének és állandó létszámhiánnyal kell szembenézniük. Így a közvetítőhöz továbbított munkaerőigények már a bejelentés időpontjában sem egyeznek meg a közvetítőn keresztül betölteni kívánt üres álláshelyek számával. A helyzetet a következő példák illusztrálta a közvetítő iroda egyik munkatársa: "Megjelent itt egy munkaügyi osztályvezező, és mondta, hogy kellene nekem 20 betanított munkás. Igaz, hogy ezek most nekem megvannak, de várhatóan egy részük el fog menni, és néhányat pedig szeretnék lecserélni. Ugye ezt másképpen tudja az ember értékelni, mintha simán leírja egy kartonra, hogy 20. Mert a 20 főként leadott az 20, azt mi így tartjuk nyilván. De ha rendelkezünk ilyen kiegészítő információval, akkor ezt én nem fogom 20-nak tekinteni, hanem azt mondom rá, hogy a közvetítés szempontjából körülbelül 5, de ha a terület munkaerőhelyzetét akarom vizsgálni, akkor ez nulla. Mert hiszen be vannak töltve, egyik sem üresen lévő álláshely. Ez persze a legtöbb esetben a kartonokról nem derül ki, csak ilyenfajta módon lehetne megállapítani. Van például olyan cég, amelyik rendszeresen lead 50 főt munkaerőigényként. Ha én másnap fogok egy autóbust, és odaállítok 50 növel, akik hajlandók ilyen munkát végezni, hát állítom, hogy akkor

elájulnak és közlik, hogy nem kellene csak 10."

Az a körülmény, hogy a munkáltatók nem a pillanatnyi helyzet alapján, hanem egy hosszabb időszakra kalkulálva adják meg munkaerőigényeiket, azt jelenti, hogy a munkaközvetítőben a valóságban létezőnél több üres munkahelyet tartanak nyilván. Ugyanilyen irányú torzításhoz vezet, hogy a vállalatok szempontjából nincs különösebb jelentősége az időközben betöltött munkahelyek lemondásának, és ezt rendszeresen el is szokták mulasztani. Még azt sem könnyű követni, hogy melyek azok az állások, amelyeket éppen az iroda által közvetített munkavállalók töltöttek be, mert a legjobb esetben is napokba telik, amíg a közvetítő lap másodpéldánya visszaérkezik a vállalatoktól, ha egyáltalán visszaküldik. Mindez arra vezet, hogy a munkaközvetítő iroda meglehetősen pontatlan nyilvántartásokkal rendelkezik az ügyfelei számára felajánlható munkalehetőségekről, és gyakori, hogy a valóságban nem létező álláshelyekre küldenek embereket.

Az eddig elmondottak alapján azt gondolhatnánk, hogy a közvetítőben nyilvántartott állások száma meghaladja a tényleges munkaerőigényeket. A helyzet azonban éppen fordított, ugyanis a valóságos munkaerőpiaci kereslet egy jelentős hányadáról a munkaközvetítőnek egyáltalán nincs tudomása. A vállalatok csak munkaerőigényeik egy részét jelzik a közvetítő felé, sőt nem egy olyan vállalat akad, amely egyáltalán nem szokott a munkaközvetítőhöz fordulni, pedig rendszeresen vesz fel embereket, nem is keveset. A kereslet és kínálat a munkaerőpiacon nagy arányban spontán módon, ismeretségeken, beajánlásokon, közvetlen kapcsolatfelvételen keresztül, vagy éppen hirdetések útján talál egymásra, anélkül, hogy az érdekelt felek a munkaközvetítőt igénybe vennék.

A vállalatok számára a munkaerőutánpótlás ily módon való biztosítása egyszerűségén túl azért is vonzóbb, mert jobb lehetőséget nyújt az alkalmazás előtti szelekcióra, a leendő munkavállalók tulajdonságainak felmérésére. A munkavállalók is a személyes kapcsolatokon keresztül történő elhelyezkedést preferálják a munkaközvetítővel szemben, mert ezek révén részletesebb és megbízhatóbb információkhoz juthatnak a munkahelyekről. A vállalatok közvetítővel szembeni bizalmatlanságát fokozza, hogy a közvetítőhöz forduló munkavállalók között viszonylag sok a rossz munkaerőpiaci pozícióban lévő, munkalehetőséget más úton nehezen találó ember.

Az 1. táblázatban található adatok szerint a vizsgált munkaközvetítő irodához bejelentett álláshelyek száma 1985-1987. között lényeges mértékben csökkent. A közvetítőben megjelenő álláshelyek számát alapvetően két tényező határozza meg: a munkaerőpiaci kereslet alakulása, valamint az, hogy a vállalatok keresletük mekkora hányadát jelzik a közvetítőnél, milyen mértékben kívánnak az onnan származó munkaerőre építeni.

A munkaerőkereslet mértékét leginkább az adott munkaerőpiacon meglévő munkahelyek száma és a köztük való elmozdulások, a munkaerőmobilitás intenzitása befolyásolja. Mint már említettük, a közvetítő iroda körzetében a vizsgált időszakában nagyobb létszámot érintő elbocsátásokra, munkahely felszámolásokra nem került sor. A munkahelyállomány persze úgy

is apadhat, ha sok vállalatnál egyenként kisszámú munkaposztot szüntetnek meg. Arról, hogy ilyen fejlemény bekövetkezett-e, adatokkal nem rendelkezünk. Annyit lehet csupán tudni, hogy a térségben foglalkoztatottak létszáma 1986.-ban és 1987.-ben is kismértékben /2, illetve 1,4 százalékkal/ csökkent, de ez nem feltétlenül a munkahelyek számának csökkenését jelenti, hiszen az sem kizárt, hogy a munkaerőkinálat elégtelensége idézte elő. A munkaerőmozgások mértékéről csak az egész megyére vonatkozó adatok hozzáférhetők, ezek szerint 1985-ről 1986-ra a munkahelyekre belépő munkavállalók száma 2 százalékkal csökkent /a megyében foglalkoztatott létszám mintegy kétharmada dolgozik a vizsgált körzetben/. Mindezek alapján valószínűsíthető, hogy a helyi munkaerőpiacon bekövetkezhetett ugyan némi keresletcsökkenés, de ez nem lehetett olyan mértékű, amely megmagyarázná, hogy a közvetítőben megjelenő állás kínálat mintegy a felére apadt.

Inkább az tűnik meghatározónak, hogy a vállalatok elfordultak a közvetítőtől, egyre kevésbé tartanak igényt a közvetítőn keresztül elérhető munkaerőre. Pontosan ebben az időszakban jelentős változások történtek a munkaközvetítő iroda munkaerőkinálatában: az irodához forduló ügyfelek között nagymértékben megemelkedett a problémás, nehezen elhelyezkedő, a vállalatok igényeinek kevésbé megfelelő munkavállalók aránya. A munkanélküliek - akik tipikusan ezt a munkaerőréteget képviselik - 1984-ben még csak 24 százalékkal részesedtek az ügyfélforgalomból, majd arányuk 1985-ben 39, 1986-ban 73, 1987-ben pedig 88 százalékra emelkedett. Mindez azt jelenti, hogy az állással rendelkező, munkahelyet változtatni szándékozó munkavállalók, akik korábban az ügyfelek többségét jelentették, mind kevesebben veszik igénybe a munkaközvetítést.

A közvetítőben megjelent munkahelykínálat szűkülése az ügyfelek összetételének megváltozása tehát párhuzamosan következett be. A két dolog nyilvánvalóan összefügg egymással, de információink szűköse ahhoz, hogy elemezni tudjuk az okokat, a kereslet és a kínálat kölcsönhatásának mechanizmusát, valamint a jelenség szélesebb összefüggéseit.

A munkát keresők regisztrálásáról

Mint már elmondtuk, a közvetítő iroda feladatai közé tartozik, hogy ha az ügyfél munkába helyezésére nincs lehetősége, adatait a "munkaerőszolgálati adatlapon" rögzítse. Vizsgálódásunk során kiderült, hogy a regisztrációban nem érvényesül egyértelmű és stabil eljárás mód, az elmúlt évek során időről-időre változott annak a gyakorlata, hogy ki mikor töltötte ki ilyen adatlapot. Az iroda regisztrációival összefüggő magatartását a munkát kereső emberekről készült nyilvántartásnak a közvetítő tevékenységben betöltött szerepe, külső elvárások és szervezeti-személyi érdekek egyaránt befolyásolják.

A munkaközvetítést az állást keresőkről vezetett nyilvántartás úgy segítheti, hogy figyelni lehet akad-e az újabb állásajánlatok között számukra megfelelő, és ha igen, akkor erről értesíteni lehet őket. Kezdetben az irodában úgy ítélték meg, hogy elsősorban a munkaviszonyban álló, munkahelyet változtatni kívánó ügyfelek esetében van értelme az

igények nyilvántartásba vételének és az értesítésnek, mert ők munkájuk mellett ritkábban tudják felkeresni az irodát. Akinek nincs munkahelye - mondták - az gyakrabban tud személyesen érdeklődni, kevésbé szorul rá arra, hogy az iroda kezdeményezze a kapcsolat újbóli felvételét. Ez a módszer azonban ütközött a központi törekvéssel, mely szerint a munkaközvetítő irodákban vezetett nyilvántartásoknak egyben a munkanélüliség alakulásának megfigyelését is szolgálniuk kell. Így a központi módszertani iniciatívák hatására - 1986. első felétől a hangsúly áttevődött a munkaviszonyban nem állók regisztrálására, és hamarosan ebből a körből derült ki a nyilvántartásba vettek döntő többsége. Tegyük hozzá, ebben a központi irányelvek mellett is közrejátszott, hogy a munkanélküliek részaránya jelentős mértékben megemelkedett az ügyfelek között.

Az iroda regisztrációval összefüggő magatartását nagymértékben befolyásolja, hogy a munkát kereső emberekről vezetett nyilvántartást magában a közvetítő tevékenységben, a kereslet és kínálat összehozásában a valóságban alig használják. Igen ritkán kerül sor arra, hogy a nyilvántartásban szereplők közül valakit értesítsenek egy-egy munkalehetőségről, és az még ritkább, hogy ilyen módszerrel sikeres közvetítés valósul meg. Ez alapvetően nem az iroda dolgozóin múlik, hanem az objektív körülményekkel függ össze. A munkát keresők nyilvántartása még megbízhatatlanabb, mint az állásoké. Sohasem lehet tudni, hogy a regisztrált személyek közül ki az, aki még mindig munkát keres, ki az, aki már elhelyezkedett, ki az aki esetleg lemondott munkavállalási szándékáról, vagy éppen már másfajta munka iránt érdeklődik, mint amikor a munkaközvetítőben járt. A munkavállalók magától értetődően nemcsak a közvetítő irodában keresnek munkát, és meglehetősen magas arányban végül nem is az irodán keresztül helyezkednek el. A gyakori, és sokszor igen rövid idő alatt bekövetkezett változásokat a munkaközvetítő nem képes nyomon követni, mert az erre szolgáló egyetlen módszer, amikor az iroda által közvetített dolgozó közvetítő lapját a munkáltató visszaküldi, az eseteknek csak csak egy kis töredékét jelenti, az pedig, hogy a munkát kereső saját maga mondaná le "igényét", igen ritka kivételnek számít. A nyilvántartásban szereplők értesítésén keresztül történő közvetítés tehát eleve csak nagy hibaszázalékkal működhet. További hátrányt jelent, hogy az eljárás időigényes és ezért könnyen bekövetkezik, hogy mire az iroda által értesített ügyfél eljut a munkaadóhoz, az állást már rég betöltötték, ami annál is valószínűbb, mert a nyilvántartott munkanélküliek - a dolog természetéből fakadóan - többnyire olyan állásokat keresnek, amelyekből kevés van. Az esetek döntő többségében megvan a lehetőség arra, hogy a közvetítő iroda az álláshelyekre az éppen megjelenő ügyfeleket irányítsa, ami sokkal biztosabb, több eredménnyel kecsegtető módszer. Mindezek miatt nem mondhatjuk, hogy a munkaközvetítő ésszerűtlenül járná el, amikor csak ritkán él a nyilvántartásban lévő értesítésének lehetőségével, hanem éppen az üresjáratokat csökkenti. A regisztráció tehát a valóságban az iroda alaptevékenységének ellátásához, a munkaközvetítéshez nem nyújt érdemi segítséget.

A munkanélküliek regisztrálása azonban nemcsak a közvetítő tevékenységet szolgálja. A munkaközvetítés információs rendszerét országosan összefogó Munkaügyi Információs Központ annál nagyobb hangsúlyt fektetett a munkanélküliséggel összefüggő adatok gyűjtésére, minél inkább a közérdeklődés homlokterébe került a probléma. A munkanélküliség láthatóvá válása, a nyilvántartott munkanélküliek létszámának gyarapodása alkalmas volt arra, hogy ráirányítsa a figyelmet a munkaközvetítés, illetve az ezzel foglalkozó intézmények jelentőségére. Ennek is szerepe van abban, hogy a Munkaügyi Információs Központ részéről erősödött az az elvárás, hogy a munkaközvetítő irodákban az ott megforduló munkanélküliek minél szélesebb körét vegyék nyilvántartásba. Olyan helyzet alakult ki, hogy az irodában regisztrált munkanélküliek száma egyben az iroda fontosságának, az általa végzett munka mennyiségének is indikátora lett. Ha az iroda sok munkanélkületel foglalkozik, ez hozzájárul ahhoz, hogy odafigyeljenek tevékenységére, nélkülözhetetlen intézménynek tekinték. Az iroda vezetője ilyen okok miatt arra törekedett, hogy a nyilvántartott munkanélküliek száma ne csökkenjen általa túl alacsonynak tartott szintre. Ezzel egyrészt eleget tett az imént vázolt első elvárásoknak, másrészt a megyei irányító szervek felé igyekezett reprezentálni az iroda munkájának növekvő jelentőségét. Volt olyan eset is, amikor különösen fontosnak tartotta, hogy a helyi vezetés odafigyeljen a munkanélküliség problémájára, és ezért regisztrálási kampányt rendelt el. /1986. végén - 1987. elején került napirendre az országban a munkanélküliek foglalkoztatására szolgáló közhasznú munka bevezetése. A munkaközvetítő iroda vezetője erőteljesen szorgalmazta, hogy a megye is csatlakozzon ehhez a programhoz, nem utolsósorban azért, mert ezzel is szakterületének és személyének elismertségét kívánta növelni. Viszont éppen a kritikus időszakban - 1986. végén - a regisztrált munkanélküliek létszáma a megyében a korábbi időszakhoz képest csökkent. Hogy a közhasznú munka bevezetésének szükségességét alá tudja támasztani, elrendelte, hogy a korábbi gyakorlattól eltérően a lehető legtöbb munkát kereső munkanélküli ügyfelet regisztráljanak. Így a következő negyedévre a vizsgált irodában több mint háromszorosára, megyei szinten több mint kétszeresére emelkedett a munkanélküliek állománya.

A közvetítést végző tisztviselő szempontjából a regisztrációnak semmi haszna nincs, hiszen nemhogy megkönnyítené a közvetítést, inkább többletmunkát jelent. Az adatlapok kitöltése időbe telik, és amikor nagy az ügyfélforgalom, komolyan feltartaná munkájában, ha sok ember regisztrálásával foglalkozna. Ilyenkor inkább a közvetítésre koncentrálna. Csenedesebb időszakokban, kisebb forgalom mellett, amikor több ideje van, hajlamosabb az adatlapok kitöltésével foglalkozni.

Ez a két tényező, az "önigazolási szükséglet" és a "munka racionalizálása" azt eredményezi, hogy amikor éppen nincs kampány, az irodánál megjelenő munkanélkülieket hol magasabb, hol alacsonyabb arányban regisztrálják. Amikor kisebb a forgalom, akkor inkább jut idő az adatlapok kitöltésére, erősebben hat az öngazolási motívum is, és ezek arra vezetnek, hogy viszonylag magas arányban regisztrálják a munkát keresőket.

Amikor sok munkanélküli fordul meg az irodában, akkor közülük a körülmények miatt kevesebbről tölttenek ki adatlapot, de ez végeredményben még így is "megfelelő" mennyiséget eredményez. Mindez abba az irányba hat, hogy a regisztráltak létszáma kisebb ingadozásokat mutasson, mint az irodához forduló munkanélküliek valószínű száma.

Az állandóan változó helyzet miatt állandóan változott az a belső norma is, amely szabályozta, hogy mikor kikről készüljön adatlap. Abban, hogy a regisztráció során követett gyakorlat ilyen képlekeny lehet, szerepet játszik az is, hogy nem létezik olyan szabály, amely egyértelműen meghatározná, hogy mely esetekben kell munkaerőszolgálati adatlapot kitölteni. A munkaközvetítő irodák ügyrendjét szabályozó AMBH utasítás úgy fogalmaz, hogy az irodának akkor feladata a munkát kereső adatainak a rögzítése, ha "munkába helyezésére" a meglévő munkahelyválaszték alapján nincs lehetőség. Ennek megítélése azonban, hogy kinek a munkába helyezésére mekkora a lehetőség, nagymértékben a munkaközvetítő iroda, pontosabban a közvetítést végző tisztviselő mérlegelésétől függ. Végül soron neki kell minősítenie egy-egy eset "súlyosságát", amit az aktuális álláskínálat, az iroda leterheltsége, az ügyfélről szerzett ismeretei és benyomásai, valamint személyisége, értékeitől egyaránt befolyásolnak. Egzakt szabályok híján végülis ilyen tényezőktől függ, hogy egy-egy munkanélkülit mikor, pl. az iroda hányadik felkeresése vagy hány eredménytelen közvetítési kísérlet után regisztrálnak.

1987 végén, 1988 elején az irodában éppen az volt a regisztrációban érvényes norma, hogy egy-egy ügyfélről csak akkor kell adatlapot kitölteni, ha már legalább kétszer megjelent és nem tud neki munkahelyet ajánlani. Annak az oka, hogy miért az iroda kétszeri felkereséséhez kötötték a regisztrálást, a leírtakból következik: az adott időszakban ez bizonyult megfelelő kompromisszumnak a különböző irányú érdekek között. Ugyanakkor az eljárás az irodában ideológiát is kialakítottak, mely szerint az ügyfél elhelyezkedési szándéka akkor tekinthető igazán komolynak, ha egy sikertelen próbálkozás után legalább még egyszer visszatér. Az okfejtés, mely a munkanélküliek elhelyezkedési szándékának "komolyságát" a megoldást nyújtani nem tudó munkaközvetítő látogatásában tanúsított állhatatlansággal hozza összefüggésbe, nyilvánvalóan abszurd, csupán azt szolgálja, hogy az iroda önmaga számára legitimálja a közvetett gyakorlatot.

Egyébként az általános szabályt nem mereven alkalmazzák, a jelentkezők egy részéről már az első alkalommal kitöltötték adatlapot. Például olyan esetekben, amikor valakinek távolabbi lakóhelye vagy családi kötelezettségei miatt nehézséget jelentett volna az iroda rendszeres felkeresése, vagy ha arról számolt be, hogy már saját maga sok munkahelyen próbálkozott eredmény nélkül és ez hihetőnek tűnt. Kivételt tettek ezenkívül minden olyan emberrel, akiről kiderült, hogy börtönből szabadult vagy rendőrségi felügyelet alatt áll, és ezért különösen nagy a kockázata annak, hogy közveszélyes munkakerülés címén eljárást indíthatnak ellene. Itt meg kell említeni, hogy a nyilvántartásba vételről az iroda az ügyfél kérésére egy igazolást ad ki, amely azt tartalmazza, hogy az

illető a munkaközvetítőnél munkát keresett, de az nem tudott semmit felajánlani számára. Az igazolás elsősorban a munkakerülés ürügyén történő rendőri zaklatások elhárításához nyújtott segítséget a munkanélküli férfiaknak, de van akinek azért hasznos, hogy több esélye legyen hozzájutni némi szociális segélyhez, a tanácsnál alá tudja támasztani, hogy rá van szorulva, illetve érdemes rá.

A munkát keresőkről készített negyedéves kimutatásokba - amelyek adatait a táblázatban bemutattuk - egyrészt azok kerülnek be, akiket az előző három hónapban vettek nyilvántartásba, másrészt pedig akiket ugyan már korábban regisztráltak, de a negyedév folyamán újból felkeresték az irodát, és a közvetítő nem tud arról, hogy időközben munkába léptek volna. Az adatok tehát nem a pillanatnyi helyzetre vonatkoznak, - mint már volt szó róla, azt, hogy egy adott időpontban a regisztrált ügyfelek közül kik vannak még munka nélkül, a munkaközvetítő nem is képes átlátni - hanem egy negyedéves időszakra. Hogy miért pont egy negyedévet vesznek figyelembe, arra azon túl, hogy ilyen előírások vannak érvényben, nincs magyarázat. Mint ezt az irodában ironikusan megjegyezték, ők az adataik alapján bármikor képesek lennének szinte tetszőleges arányban csökkenteni, vagy növelni a munkanélküliek létszámát, attól függően, hogy milyen hosszú időszakot vesznek figyelembe a számítások. Például, ha csak azokkal számolnának, akik az utolsó hónapban keresték fel az irodát, a létszám közel egyharmadára csökkenne, és fordítva, egy féléves időszak adatait tekintetbe véve a munkanélküliek "állománya" csaknem megduplázódna. Tegyük hozzá, nem arról van szó, hogy éppen a három hónapos időszak lenne rossz, a lényeg az, hogy ilyen típusú kimutatások készítésekor eleve csak önkényesen lehet eljárni.

Még egy megjegyzés az adatokhoz. A munkaközvetítés statisztikai jelentései a regisztrált - munkaviszonyban nem álló állást keresők - adatait szokták közölni és ez a kategória nemcsak munkanélkülieket foglal magába, hanem azokat is, akik nyugdíjasként keresnek maguknak munkát, valamint a munkaközvetítőnél az elhelyezkedési lehetőségek felől érdeklődő tanulókat is. Anélkül, hogy definíciós kérdésekben bocsátkoznánk, nyilvánvaló, hogy egyik csoport sem tekinthető munkanélkülinek. A negyedéves jelentésekben szereplő regisztrált álláskeresők között a vizsgált munkaközvetítő irodában a nyugdíjasok és tanulók a különböző időszakokban 15-20 százalék közötti arányt képviseltek. Az adatokat azért nem tudjuk egységesen korrigálni, mert több időszakra vonatkozóan nem ismerjük a nyugdíjasok és tanulók számát/.

A regisztrációról elmondottak alapján nyilvánvaló, hogy a munkaközvetítő által kimutatott létszámadatakra támaszkodva csak nagyfokú óvatossággal lehet következtetéseket levonni. 1986-87-ben a regisztráltak számára leginkább az ingadozás volt a jellemző, a kétéves időszak egészét tekintve sem nagyarányú növekedésről, sem nagyarányú csökkenésről nem beszélhetünk. Úgy gondoljuk, ennek alapján azt valószínűsíthetjük, hogy az elmúlt időszakban a vizsgált munkaerőpiacon a munkanélküliség mértékében radikális változás nem következett be.

Azok a konkrét tapasztalatok, amelyeket egy munkaközvetítő irodában szereztünk, természetesen nem tekinthetők érvényesnek

más irodákra vonatkozóan is. Biztosra vehető, hogy más helyeken ettől sok tekintetben eltérő gyakorlatot követnek, amely más eredményekre vezet. Annyit azonban bátran kijelenthetünk, hogy az a statisztikai gyakorlat, amelyet ma a magyar munkaközvetítő hálózatban alkalmaznak, igen képlékeny, rengeteg esetlegességet tartalmaz, és működését erősen befolyásolják a helyi érdekviszonyok - azaz nem felel meg a statisztikai adatgyűjtés elemi követelményeinek sem. A rengeteg torzító tényező, az információk megbízhatatlansága miatt ez az adatgyűjtési rendszer még a munkaközvetítő irodákhoz forduló munkanélküliekről sem képes megbízható képet adni, és mivel a közvetítő irodánál csak a munkanélküliek egy - meghatározhatatlan - hányada jelenik meg, a munkanélküliség egészének vizsgálására végképp nem alkalmas.

A MUNKAKÖZVETÍTŐ IRODÁBAN NYILVÁNTARTOTT MUNKANÉLKÜLIEK ÉS ÁLLÁSOK NÉHÁNY JELLEMZŐJE

Mint azt bemutattuk, a munkaközvetítő nyilvántartásaiban egyidejűleg szerepelnek betöltetlen álláshelyek, és olyan munkanélküliek, akik ilyen jellegű állásokra pályáznak. Az ugyan nem jellemző, hogy az állás kínálat sokszorosan meghaladná a munkanélküliek létszámát, de tény, hogy a munkanélküliség meglepte nem egyszerűen abszolút álláshiánnyal magyarázható.

Ebben a részben arra keresünk választ, hogy a munkaközvetítőben nyilvántartott üres állások miért nem jelentenek reális elhelyezkedési lehetőséget a munkanélküliek számára. "Pillanatfelvételt" készítettünk a közvetítőben megjelenő keresletről és kínálatról: 1988 elején megvizsgáltuk a regisztrált munkanélküliek néhány jellemzőjét, valamint azt, hogy a munkáltatók milyen szelekciós szempontokat érvényesítenek a bejelentett álláshelyek betöltésekor. Mindebben - mivel a munkát keresők és a vállalatok széleskörű felkeresésére nem volt lehetőségünk - a munkaközvetítő iroda nyilvántartásaira és munkatársainak megkérdezésére támaszkodtunk.

A regisztrált munkanélküliekről a következő dolgokat tudtuk meg:

2. táblázat

Az 1987. IV. negyedévében regisztrált munkanélküliek néhány adata

	Férfiak	Nők
Összes regisztrált munkanélküli	44	43
1. Milyen munkát keres?		
- segéd-és betanított munka	39	41
- szakmunka	5	-
- nem fizikai munka	-	2

	Férfiak	Nők
2. Iskolai végzettség		
- 8 ált.alatt	16	19
- 8 általános	18	21
- szakmunkásképző	7	1
- középfokú	3	2
3. Életkor		
- 17 év	12	8
18-35 év	20	19
36-45 év	6	6
46-55 év	6	10
4. Egészségi állapot		
- csökkent munkaképesség	7	5
- egyéb súlyosabb, hosszantartó betegség	5	5
5. Börtön		
- Börtönből szabadult	11	2
6. "Munkakönyv"		
- "kilépett" vagy sok munkahelye volt	29	27
7. Etnikum		
- cigány	24	27

A keresett munkára, az iskolai végzettségre, az életkorra, valamint a csökkent munkaképességre vonatkozó adatok a "Munkaerőszolgálati adatlap" megfelelő rovataiból származnak.

Azt, hogy milyen keresett foglalkozást jelölnek meg az adatlapon az ügyfél képzettsége, iskolázottsága és igénye befolyásolja. A táblázatban nem választottuk külön a segéd- és betanított munkát, mert úgy tapasztaltuk, hogy ezek a foglalkozások nem különíthetők el egymástól mereven, sem a kínálat, sem a kereslet oldaláról. A betanított munkákhoz általában valamivel magasabb iskolai végzettség /6-7.osztály vagy befejezett általános iskola/ szükséges, mint a segédmunkához, de sok a kivétel, amikor a valóságban sem a munka jellege, sem a munkavállalóval szemben támasztott követelmények nem különböznek a két foglalkozásban. Az egyszerűbb, igénytelenebb betanított munkákat és a segédmunkákat a közvetítés gyakorlatában is együtt kezelik.

Az iskolai végzettség és az életkor az ügyfél személyi iratai alapján kerül a nyilvántartásba, tehát pontosnak tekinthető. Ilyennek számít a megváltozott munkaképességre vonatkozó adat is, mert ezt a munkaközvetítő csak megfelelő igazolás bemutatása mellett rögzíti.

A táblázatban szereplő többi információ már csak becslésnek, mégpedig alsó becslésnek tekinthető. Ezekhez a munkaközvetítő iroda ügyfelekkel foglalkozó tisztviselőjének megkérdezésével jutottunk, aki feljegyzései és emlékezete alapján jellemezte a

munkanélkülieket.

Csak azokat a munkanélkülieket soroltuk be az egyes kategóriákba, akikről a közvetítő iroda munkatársa biztosan tudta, hogy jellemző rájuk.

Saját tapasztalataink - amelyeket 12 munkanélkülivel készített interjúból merítettünk - azt mutatják, hogy a közvetítőből kapott információk megbízhatóak, de esetenként hiányosak. Annak kiderítése, hogy valakinek, ha nem nyilvánították csökkent munkaképességűnek van-e valamilyen súlyosabb betegsége, nem része a hivatalos eljárásnak, nem kérdezik meg az ügyfelektől, a közvetítő csak akkor szerez róla tudomást, ha az ügyfél saját maga hozza szóba. Nagyjából hasonló a helyzet a börtönbüntetésből szabadultakkal kapcsolatban is, azzal a különbséggel, hogy esetükben nem mindig csak az ügyfél információjára lehet támaszkodni, mert a pártfogó felügyelők gyakran felveszik a kapcsolatot a munkaközvetítővel. A közvetítőben mindenkinek megnézik a munkakönyvét és ha "problémás" akkor azt általában be szokták írni a megjegyzések közé, de azért nem mindig. Abban a kérdésben, hogy valaki cigány-e, vagy nem, a közvetítő iroda tisztviselőjének észlelésére támaszkodtunk /sokszor ezt is feljegyzik/, természetesen csak azokat számoltuk össze, akikre emlékezett és biztos volt a dolgában. Adatainkat tehát úgy kell értelmezni, hogy legalább ennyi beteg, börtönből szabadult, "rossz munkakönyvvel" rendelkező és cigány van a regisztrált munkanélküliek között.

A táblázat első pillantásra elárulja, hogy az irodában regisztrált munkanélküliek döntő többsége a társadalom és egyben a munkaerőpiac periferiájáról rekrutálódik: szakképzettséggel nem rendelkeznek, iskolai végzettségük is alacsony - ezzel összefüggésben a legalacsonyabb presztízsű munkakörök érhetőek el számukra - munkahelyeiket gyakran hirtelen változtatják, illetve hagyják ott, a többsége cigány, a férfiak közül sokan voltak elítélve. Az iskolázásban való lemaradásuk különösen súlyosnak tekinthető, ha figyelembe vesszük, hogy sok közöttük a fiatal, kétharmaduk nincs 36 éves. A marginális társadalmi és munkaerőpiaci helyzet sok esetben rossz egészségi állapottal párosul - a férfiak legalább egynegyede, a nők legalább egyötöde szenved valamilyen súlyosabb betegségben.

Január második felében egy napon a munkaközvetítőben áttekintettük a rendelkezésre álló üres álláshelyek teljes körét. Ekkor középfokú végzettségűek számára 15, szakmunkásoknak 229, betanított munkásoknak 110, segédmunkásoknak 35 betöltetlen állás volt nyilvántartva.

A számok alapján a szakmunkások esetében tűnik a leginkább ellentmondásosnak a helyzet: alig néhány emberre több mint 200 állás jut, mégis munkanélküliek. Az egyik magyarázat az lehetne, hogy a munkanélküliek olyan szakmával rendelkeznek, amelyek iránt nincs kereslet, de nem erről van szó. A közvetítő irodában regisztrált szakmunkások kivétel nélkül, vagy kisiklott életű emberek, vagy súlyos betegek és ezért nem találnak munkahelyet. Öten mondták az irodában, hogy szakmunkásként szeretnének dolgozni, közülük hárman büntetve voltak, életvitelük rendezetlen, sok munkahelyen megfordultak,

és sokszor kiléptek. A negyedik szakmunkát kereső ügyfél büntetve nem volt, de az iroda tisztviselője őt is lecsúszott, hányódó emberként írta le, akiről azonnal észrevehető, hogy súlyos alkoholista. /Az ötödik személynek sem az életviteléről, sem a munkakönyvéről nem derült ki semmi negatívum, hivatásos gépkocsivezető, a közvetítő szerint valószínű saját maga talált már munkát, de erről visszajelzés nem érkezett./ Három olyan munkanélküli van nyilvántartva, akinek van ugyan szakmunkás képzettsége, de segédmunkát keres, ketten közülük csökkent munkaképességűek, egyikük pedig idegbetegségben szenved.

A szakmunkásokéhoz hasonló a középfokú végzettséggel rendelkező munkanélküliek helyzete is. Három ilyen férfi van regisztrálva, mindhárman segéd-, illetve betanított munkát keresnek, egyikük többször volt elítélve, a másik kettő csökkent munkaképességű. A középfokú végzettséggel rendelkező mindkét nő hosszabb ideje beteg.

A segéd- és betanított munkára pályázó 80 regisztrált munkanélküli számára elvileg összesen 8 vállalatnál 145 üres álláshely állt rendelkezésre a munkaközvetítőben, ebből 35 a segédmunkás, 110 a betanított munkás munkakör. Annak megvilágítása érdekében, hogy a munkát keresők számára miért nem elérhetőek ezek az állások, megkíséreltünk egy durva képet kapni a vállalatok által alkalmazott szelekciós kritériumokról. Megkértük a közvetítő iroda munkatársait, hogy minden egyes bejelentett munkalehetőségről mondják el, hogy a munkáltatók milyen típusú munkaerő felvételétől zárkoznak el az adott álláshely betöltésekor. A következő eredményeket kaptuk:

3. táblázat

Milyen arányban utasítják el a vállalatok a különböző jellemzőkkel rendelkező munkavállalók felvételét a bejelentett üres segéd-és betanított munkás munkakörökre?
/az álláshelyek százalékában/

	Férfi álláshelyek n=95	Női álláshelyek n=50
Fiatalkorú	100	70
"Kilépett" illetve fluktuáló munkaerő	39	100
Csökkent munkaképességű	100	100
Gyenge fizikumú	79	24
Börtönviselt	95	100
Cigány	19	58
"Rossz megjelemésű"	40	98

A közvetítő iroda munkatársai a minősítés elkészítésében a munkáltatók hivatalos és nem hivatalos közléseire, valamint a közvetítés során szerzett tapasztalataikra támaszkodtak. Azt például, hogy fiatalkorúakat, vagy csökkent munkaképességűeket alkalmaznak-e egy adott munkakörbe, a vállalatok az igénybejelentő lapon általában jelezni szokták. Időnként rákerül az igénybejelentésre az is, hogy kilépett munkakönyvi

bejegyzésű munkavállalót nem fogadnak, de ezt inkább szóban szokták közölni, vagy még úgy sem, de a közvetítő tapasztalja, hogy az ilyen ügyfeleket rendre visszautasítják. Az pedig, hogy például cigányokat nem vesznek fel, már sokkal kényesebb kérdés, leírva soha nincs, személyes találkozások alkalmával vagy telefonon el-elhangzik, de itt már a tapasztalatok játszanak döntő szerepet.

A táblázat világosan mutatja, hogy a vállalatok erősen diszpreferálják azt a munkavállalói csoportot, amelyet a regisztrált munkanélküliek képviselnek. Egy-egy tulajdonság alapján is jelentős hányadukat érheti elutasítás, de ha arra gondolunk, hogy többségük nemcsak egy, hanem kettő vagy éppen még több hátrányos jellemzővel rendelkezik, nyilvánvaló, hogy elhelyezkedési esélyük nagyon rossz.

A "rossz megjelenésű" kategóriát azért vettük fel a táblázatba, mert igen sokszor hallottuk a munkaközvetítőben, hogy az ilyen embereket nem szívesen látják a vállalatok. Tartalma teljesen hétköznapi: elhanyagolt külső, szegényes- esetleg piszkos - ruházat, ami nem ritka az adott társadalmi közegben.

Az adatok is tükrözik, hogy a kvalifikálatlan munkakörökben való elhelyezkedésre a férfiaknak jobb az esélyük, mint a nőknek. Eleve több munkahely van bejelentve a férfiak számára, és esetükben a fluktuáció, a cigányokhoz való tartozás és a rossz megjelenés lényegesen kevesebb állás betöltését akadályozza, mint a nőknél. A nőkkel szemben - minden bizonnyal a kereslet alacsonyabb szintje miatt - jóval erősebb a munkáltatói diszkrimináció.

Mindaz, amit láttunk, persze csak egy adott időpontot tükröz, illetve a közvetítő adott időpontban szerzett tapasztalatait. A pillanatnyi helyzet állandóan változhat, a vállalatok munkaerőhelyzetüktől függően lazíthatnak vagy szigoríthatnak a szelekciós kritériumokon.

Meg kell még jegyezni, hogy ebben a pontban a kereslet és kínálat illeszkedésének (pontosabban nem illeszkedésének) csak egy oldaláról volt szó, arról, hogy a keresletnek miért nem felel meg a kínálat. A betöltetlen állások és a munkanélküliség együttes létezése nemcsak erre vezethető vissza, hanem arra is, hogy egy adott munkahelyválaszték különböző okokból nem jelent elfogadható elhelyezkedési lehetőségeket a munkát keresőknek. Ez sem ritka dolog, de szisztematikus felmérésére nem volt lehetőségünk, csupán példaszerűen tudjuk illusztrálni, miről is van szó. Az interjúkban több olyan esettel találkoztunk, amikor egy-egy munkanélkülit hajlandók lettek volna valahol alkalmazni, de az állás számára nem volt megfelelő. Például: a többgyerekes leányanya nem vállalta a váltott műszakot, egy közszéiben lakó asszony a hosszú bejárási idő miatt nem fogadott el egy lakóhelyétől távol eső munkahelyet, egy családfenntartó férfi pedig az elérhető keresetet nem találta elegendőnek.

A MUNKANÉLKÜLIEK A KÖZVETÍTŐ IRODÁBAN

A munkaközvetítő irodában kialakult helyzet az, hogy fokozatosan az ügyfelek egyre nagyobb többsége rossz munkaerőpiaci helyzetű, problémás ember lett és a számukra

felajánlható állásokból igen szűk a választék, nagymértékben akadályozza, sokszor szinte lehetetlenné teszi az iroda "szabályszerű" működését. A munkaközvetítés alapvető funkciója a munkaerőpiaci keresésben ugyanis az lenne, hogy az ott koncentrálódó információk segítségével az elhelyezkedni kívánó munkavállalókat a munkalehetőségek széles köréről képes tájékoztatni. Megfelelő állásválaszték hiányában a közvetítő ezt a szerepet nem képes betölteni, működésének határfoka igen alacsonnyá válik. Mindez abban nyilvánul meg, hogy egyrészt a hozzá forduló embereknek az esetek többségében semmiféle álláslehetőséget nem tud ajánlani, másrészt igen magas lett az eredménytelen közvetítési kísérletek aránya.

Ebben a szituációban a közvetítő egyik irányban sem tud igazán megfelelni a vele szemben támasztott eljárásoknak: a munkanélkülieket is csak igen kis számban tudja álláshoz juttatni, és a vállalatoknak is csak kevéssé tud olyan munkaerő utánpótlást biztosítani, amelyre azok igényt tartanak. A helyzet érdemi javítására köztes szerepéből fakadóan önmaga szinte semmit sem tud tenni, sem a nála megjelenő állás kínálat, sem a hozzáforduló munkavállalók mennyiségének és minőségének alakítására nincs közvetlen befolyása.

Nincs könnyű helyzetben a közvetítést bonyolító tisztviselő, amikor igyekszik segíteni a rászorulókon, de ez sokszor áthidalhatatlan akadályokba ütközik, és ugyanakkor a munkaadók szempontjaira, valamint a munkaközvetítő iroda érdekeire is tekintettel kell lennie. A munkaközvetítő formálisan egy semleges információs központ, amely nyilvántartja az üres álláshelyeket és a hozzáforduló munkavállalókat tájékoztatja az őket érdeklő, számukra megfelelőnek tűnő lehetőségekről. Szerepe a munkaadók és munkavállalók segítésére, a keresésben való közreműködésre korlátozódik, az alkalmazás, ill. a munkavállalás megvalósulása már az érintett felek döntésétől függ.

A keresletet és a kínálatot természetesen a közvetítőben is illeszteni kell egymáshoz, a munkáltatók megjelölik, hogy milyen követelményeket támasztanak egy-egy álláshely betöltéséhez a munkavállalókkal szemben, ami befolyásolja, hogy a jelentkező ügyfeleknek mely állások ajánlhatók fel. A munkaközvetítőben tehát a betöltendő munkakör követelményeinek és a jelzett vállalati igényeknek megfelelően a munkaerő előzetes szelekciójára kerül sor. Már utaltunk rá, hogy a munkáltatók elvárásai egy részét - itt többnyire a nyilvánosan nem vállalható diszkriminatív szempontokról van szó - nem hivatalos formában továbbítják a közvetítő felé, sőt az sem ritka, hogy bizonyos szelekciós szempontok létezését a közvetítő csak tapasztalatai alapján tudja valószínűsíteni. Az alkalmazási kritériumok szerint történő szelekció elvégzése után előáll egy adott állásválaszték /persze csak ha vannak ilyen bejelentett munkahelyek/, melyről az ügyfeleket tájékoztatni lehet és ahova a közvetítést el lehet végezni. A valóságban azonban ez nem mindig ilyen mechanikusan, semlegesen történik. Ha az ügyintézőnek túlságosan kedvezőtlen benyomása alakul ki az ügyfélről, és ennek alapján úgy gondolja, hogy nincs igazán esélye az állás elnyerésére, akkor nem vállalja, hogy a számára elvileg szóba jöhető munkakörre hivatalos formában közvetítse. Ilyenkor vagy nem informálja a munkát

keresőt az állásokról, vagy az történik - ez a gyakoribb eset -, hogy megemlíti ugyan hogy hol lehetne próbálkozni, de közvetítő lapot nem állít ki a részére. E mögött az eljárás mód mögött az a törekvés húzódik meg, hogy a lehetőségekhez képest védje a munkaközvetítő iroda vállalatok előtti tekintélyét. Az iroda munkatársai világosan látják, hogy a hozzájuk forduló munkaerő összetételének megváltozásával párhuzamosan egyre inkább csökkent az intézmény presztízse és negatív élményt jelent számukra. Azzal is tisztában vannak, hogy ez a folyamat nemcsak tekintélyük csorbulását jelenti, hanem működőképességüket is nagymértékben rontja, mert minél inkább azt tapasztalják a vállalatok, hogy a munkaközvetítőből számukra nem megfelelő munkaerőt küldenek hozzájuk, annál kevésbé lesznek hajlamosak arra, hogy üres álláshelyeiket bejelentsek az irodánál, ami tovább csökkenti a közvetítő esélyét arra, hogy ügyfeleit álláshoz juttassa. Az, hogy a legrosszabb minőségűnek ítélt munkaerőt nem hajlandók hivatalosan közvetíteni, nem egyszerűen önkényeskedésnek tekinthető részükről, hanem az iroda hosszabb távu érdekeinek védelmét lenne hivatott szolgálni. Arra persze, hogy ez a törekvés eredményes legyen, vajmi kevés esély van hiszen az iroda helyzetét olyan külső tényezők határozzák meg, amelyek alakítására a valóságban nem tud befolyást gyakorolni.

Több esetben előfordul, hogy a közvetítő tisztviselője, amikor a hivatalos csatornákon való ügyintézés nem vezet eredményre, nincs olyan álláshely, ahova közvetíteni tudna, vagy a közvetítési kísérletek rendre sikertelenek maradnak, egy-egy ügyfelet úgy juttat álláshoz, hogy személyes kapcsolatait mozgósítja, vállalatoknál dolgozó ismerőseitől - többnyire munkatársuktól - szívességet kér. Hangsúlyozzuk, itt most nem arra gondolunk, amikor saját ismeretségi köréhez tartozó, vagy a munkaközvetítőhöz más szervezettől beajánlott embereket részesít előnyben - ez egy más kérdés -, a közvetítőhöz "szabályos" úton forduló ügyfelekről van szó. A különleges gondoskodással kilép hivatalos szerepéből, megpróbálja ellensúlyozni a munkaközvetítő mint intézmény működési korlátait. Nehéz ugyanis elviselni, hogy hivatalos úton sok rászoruló ember érdekében semmit sem tud tenni. Ilyen külön elbírálásra többnyire vagy akkor kerül sor, ha az ügyfélről kedvező kép alakul ki benne, érdemesnek tartja arra, hogy többteherátvitelt tegyen az érdekében, vagy ha úgy látja, hogy különlegesen nehéz helyzetbe került és ezért szorult segítségre. Például egy börtönből szabadult fiút azért támogatott személyes kapcsolatainak felhasználásával, mert értelmesebbnek találta és jó benyomást tett rá, úgy vélte nem egy "bűnöző típus", komoly esélye van arra, hogy beilleszkedjen. Egy másik esetben az motiválta, hogy megakadályozza egy család szétesését. Egy elvált asszonyt, aki házinként kezelő volt és elszámolási hiány miatt bocsátották el, sehova sem akartak felvenni. Közben mivel semmiféle jövedelemmel nem rendelkezett, három gyermeke intézetbe került, és az a veszély fenyegetett, hogy rövid időn belül állami gondozásba veszik őket. Bár az asszonyon látszott, hogy "nem igazán komoly munkaerő", végül sikerült egy ismerős révén az egyik vállalatához bejuttatni. Ezek a keresetek nem minősíthetők a szó szoros értelmében

munkaközvetítésnek, személyes beajánlásról, kezességvállalásról, ill. protekcióról van szó. Csak ritkán, egyedi alkalmakkal lehet ilyen eszközökkel élni, arra, hogy a munkaközvetítőben nyilvántartott nagyszámú munkanélküli problémát megoldja, hogy magának a munkaközvetítésnek a sikerességét érdemben javítsa, teljes mértékben alkalmatlan.

A munkaközvetítő tisztviselője esetében olyan emberről van szó, aki elhivatottsággal végzi munkáját, megértően, emberségesen bánik ügyfeleivel, minden tőle telhetőt igyekszik megtenni annak érdekében, hogy segítsen nekik, és személyes sikerként könyveli el, ha valakinek sikerült munkát szereznie. Ugyanakkor objektív lehetőségei csak igen korlátozott mértékben teszik lehetővé, hogy kielégítse a feléje irányuló igényeket. E ténnyel és ennek számos kísérő jelenségével nap mint nap szembesül. Rázúdul az elsettség, a nyomor, a társadalmi igazságtalanság áradata, ügyfelek lefestik szorult helyzetüket, tarthatatlan körülményeiket, hiszen szemükben ezek azok az okok, amelyek miatt állás nélkül maradtak, illetve amelyek miatt rászorulnak a segítségre. Mivel azonban mindez eredendő feladata a munkaközvetítés szempontjából végső soron irreleváns és ideje is korlátozott, vagy bizonyos határon túl kénytelen a személyes panaszok, tragédiák megismerését elhárítani. Az ügyfelekről ily módon szerzett információk viszont rendkívül esetlegesek, nagyon nehéz közöttük szelektálni, azokat értékelni.

Mindazt, ami ily módon tudomására jut, két szempont alapján próbálja meg a maga számára értelmezni, az egyik a munkáltatók igényei, a másik saját értékrendje, amely a társadalmilag konform magatartást, a többségi társadalom elvárásait tekinti normának. A két szempont alapvetően fedi ugyan egymást, de azért teljesen nem esnek egybe, mert a tisztviselő helyzetéből és személyiségéből fakadóan toleránsabban, differenciáltabban viszonyul az ügyfelekhez, mint maguk a munkáltatók.

Végső soron hiába akar segíteni, erre az objektív közülmények csak igen kevés lehetőséget biztosítanak, és amikor szelektálni próbál a hozzáfordulók között, kiválasztja, hogy kinek az érdekében vegye igénybe információs kapcsolatait, vagy kit tekintsen reménytelen esetnek, ennek eredménye szükségszerűen esetleges lesz.

A munkaközvetítő közvetlenül a kereslet és a kínálat meg nem felelésével szembesül. Azoknak a társadalom periferiáján elhelyezkedő, szociálisan elesett embereknek a problémái azonban, akik a közvetítő iroda ügyfeleinek jelentős hányadát képezik, nem egyszerűen munkaügyi kérdések. Nagymértékben arról van szó, hogy a körülmények folytán több bonyolult, társadalmi szinten megoldatlan probléma egy olyan intézmény kompetenciájába kerül át, amelyet nem ezeknek a megoldására szerveztek. Más lehetőségük híján a munka keresése, ill. a munkaközvetítőn keresztül keresnek megoldást problémáikra a munkavégző képességükben erősen korlátozott, rokkant, beteg emberek, a lecsúszott hányódó egzisztenciák, az elemi megélhetési gondokkal küszködők, stb., és arra, hogy helyzetüket a munkavállaláson keresztül javítsák, egyre kevesebb az esélyük. A munkaközvetítő funkciózavarba kerül, a nála jelentkező emberek problémáinak kezelésére csak igen

kevésbé képes, ugyanakkor hiányoznak azok az intézmények, amelyek a megoldásra hivatottak lennének, ahova a feladatkörébe nem tartozó eseteket nyugodt lélekkel átirányíthatná. Ebből a kényszerhelyzetből következik, hogy a munkaközvetítő paternalista módon kezeli ügyfeleit és munkájában alkalmazza a pozitív és negatív diszkrimináció fentebb jellemzett formáit.

A REGISZTRÁLT MUNKANÉLKÜLISÉG JELLEGÉRŐL

Mint már korábban utaltunk rá, arról, hogy a vizsgált körzetben a munkanélküliség radikálisan növekedett volna, nem beszélhetünk. Ugy tűnik, legfeljebb arról van szó, hogy a képzetlen, instabil munkaerő elhelyezkedési, illetve elhelyezkedési esélyei valamelyest romlottak az utóbbi időszakban. Megbízható adatok hiányában ezt is inkább csak valószínűsíteni lehet, annak alapján, hogy

- a munkaközvetítő ügyfélforgalmán belül az ehhez a réteghez tartozók aránya nagymértékben megemelkedett,
- az a néhány vállalati vezető, akikkel kapcsolatba kerültünk, úgy nyilatkozott, hogy némileg szigorították a "szűrést" a segéd-, illetve betanított munkás munkakörökbe történő felvételkor,
- a munkanélküliek maguk arról számoltak be, hogy mostanában nehezebben jutnak állandó munkalehetőséghez.

A munkaközvetítőben nyilvántartott munkanélküliek döntő többségét - mint már vázoltuk - a munkaerőpiac leghátrányosabb helyzetben lévő alanyait, az alacsony iskolázottságú, képzetlen munkások, valamint az elesett, fogyatékos emberek alkotják - a két csoport egyébként nagymértékben átfedi egymást. A kvalifikálatlan, a munkahelyi hierarchiák legalján elhelyezkedő réteget, amely többnyire igen rossz körülmények között betanulást, jártasságot alig igénylő testi munkát végez, a munkaerőpiac szerkezetével foglalkozó irodalomban szekunder, marginális munkásoknak nevezik, és helyzetük, valamint a magatartásuk olyan jellemzőjét leírták, amelyekkel mi is találkoztunk. Tézisszerűen összefoglalva ezeket, olyan munkaerőregről van szó, amely a munkaszervezetben belül periférikus helyzetben van, a vállalatokon belül előmenetelre, pozíciója javítására, hosszútávú előnyök megszerzésére, beleértve a keresetnövelés lehetőségét is, nincs semmiféle lehetősége, ennek következtében szükségszerűen a munkahelyváltoztatással elérhető előnyök megszerzésére törekszik, munkaerőpiaci magatartását instabilitás, állandó mozgás jellemzi, ami kényszerűségnek tekinthető, de perspektivikusan nem vezet helyzetének jaavulásához.

Tipikusan ez a réteg képezi az idényjellegű munkák munkaerőutánpótlási bázisát. A második gazdaságban is hátrányos helyzetben van, a számára elérhető alkalmi munkák iránti kereslet igen változékony és ezek vállalása nemigen egyeztethető össze a munkahely megtartásával, azaz nem képes az első és a második gazdaságban való jövedelemszervezést előnyösen kombinálni. Az állandó bizonytalanság, az alávetett társadalmi helyzet, az életvezetés rendezetlensége jellemzi azt a közeget, amelyből a marginális munkások származnak, a munkaerőpiaci és társadalmi hátrányok egymást erősítve vezetnek

e réteg instabilitásához, perspektívatlanságához. Különösen kedvezőtlen helyzetben vannak a munkaerőcsoporton belül a cigányok, akiknek a legalacsonyabb az iskolázottságuk, a legelmaradottabb körülmények között élnek, életmódjuk, hagyományaik miatt a legkevésbé képesek megfelelni a modern munkaszervezetek igényeinek. Pozíciójukat gyengítik az előítéletek és a vállalatok ehhez kötődő diszkriminatív munkaerőpolitikája.

A vizsgált munkaerőpiacon a kvalifikálatlan stabil munkaerő pozíciójának - hangsúlyozzuk, eddig legalábbis nem súlyos mértékű - romlása valószínűleg a gazdasági stagnálással és a vállalatok béremelési lehetőségeinek beszűkülésével, a bérszabályozás változásaival hozható összefüggésbe. Ami a gazdasági recessziót illeti, nem csupán a körzet gazdasági életére kell gondolnunk, mert az itt lakó munkaerő egy része másutt is vállal munkát, ingázik. A beruházások visszafogása, az építőipar visszaesése az ország más területein így hatást gyakorol a helyi munkanélküliség alakulására is. A körzetben levő gazdasági egységek tevékenységében ugyan látványos visszaesés nem következett be, de még a kisebb mértékű termeléscsökkentés, illetve a kapacitások kihasználásának ingadozása is jobban érinti a munkaszervezetben periférikus pozíciót elfoglaló kvalifikálatlan munkaerőt, mint a kulcspozícióban lévőket, akik nehezebben pótolhatók.

Olyan helyzetben, amikor a vállalatok könnyen hozzájuthatnak képzetlen munkásokhoz, ha éppen szükség van rájuk, nem törekednek arra, hogy belső tartalékot képezzenek belőlük. Ezt a tendenciát erősíti az is, hogy a megtakarított bér felhasználható a stabil dolgozók jövedelmének emelésére.

Ugy gondoljuk, hogy a munkanélküliségnek az a típusa, amellyel találkozunk, nem új jelenség a magyar munkaerőpiacon. Egyrészt a vállalatok és az instabil munkavállalók viszonya mindig is konfliktusos volt. A munkaadók sohasem látták szívesen az érintett réteghez tartozókat, akiknek viselkedése számukra kiszámíthatatlan, gyakran hiányoznak, hajlamosak váratlanul elhagyni munkahelyüket. Az ilyen munkaerő alkalmazása a vállalatok számára kényszerűség, ha munkaerőigényeiket más meritési bázisból nem tudják kielégíteni, így a marginális munkások voltak mindig a leginkább veszélyeztetett helyzetben, ha csökkent a munkaerőkereslet. A másik oldalon, mivel e réteg állandó mozgásban van a különböző munkahelyek illetve alkalmi munkalehetőségek között, ez nagymértékű bizonytalanságot visz életébe, és szükségésképpen adódnak olyan rövidebb-hosszabb periódusok, amikor állandó munkahely vagy bármiféle jövedelemforrás nélkül marad.

A munkaközvetítőben regisztrált munkanélküliek többségét tapasztalataink szerint éppen az ilyen típusú, átmenetileg munka nélkül maradt marginális helyzetű munkavállalók alkotják. Erre utal az a körülmény, hogy a közvetítő információi szerint egy-egy ügyfél nem túl hosszú ideig marad munka nélkül, illetve a regisztráltak államonya állandóan cserélődik. Vannak olyan emberek, akik időről-időre újból megjelennek ugyan a közvetítőnél, de ők többnyire nem tartós munkanélküliek, hanem közben volt munkájuk, de otthagyták, illetve elvesztették azt.

A munka nélkül töltött időt tekintve lényeges különbség van

a férfiak és a nők között. Mint már említettük a férfiak számára a körzetben több munkalehetőség kínálkozik, a vállalatok munkaerőpolitikája is kevésbé diszkriminatív a férfiakkal szemben, ezért a nők nehezebben tudnak elhelyezkedni, sokszor hosszabb ideig maradnak munka nélkül, egyesek helyzete szinte teljesen reménytelennek, kilátástalannak tűnik.

A munkaadók a kvalifikálatlan instabil munkaerőt differenciálás nélkül nemkívánatos elemeknek tartják, hiszen külső jegyeikben sok a hasonlóság: "kilépett" bejegyzések a munkakönyvben, az átlagosnál több munkahely, kihagyások az állandó munkavállalásban, sokan közülük cigányok, döntő többségük a város jól ismert szegregált körzeteiben lakik. Bár ezt a problémakört nem volt alkalmunk szisztematikusan megvizsgálni, egyértelműen tapasztaltuk, hogy a regisztrált munkanélküliek munkavállalási motivációiban és szándékaiban figyelemre méltó eltérések vannak.

A legkevésbé integrálódott cigányok körében a megélhetés és rendszeres munkavállalás között alig van összefüggés. Fő megélhetési forrásait a rendszertelen alkalmi munkák, illetve a gyűjögetés /csiga, gomba, gyógynövények/, guberálás, cserekereskedelem képezik.

Az e csoporthoz tartozókat - elsősorban a férfiakat - hatósági retorzióktól való félelem készteti arra, hogy állandó munkát vállaljanak. A munkaközvetítőben számukra legalább olyan fontos, hogy igazolást kapjanak arról, hogy nem tudják őket elhelyezni, mint hogy munkát találjanak.

Ettől lényegesen különbözik annak a csoportnak a helyzete, amelynek a megélhetése szorosan kötődik a rendszeres munkavállaláshoz, de tagjai állandóan változtatják munkahelyeiket és nem ritka, hogy egy-egy jobban jövedelmező alkalmi munkalehetőség kedvéért feladják állandó munkahelyüket. Körükben normának számít a rendszeres munkavállalás, akkor válnak munkanélkülivé, amikor egy-egy fluktuációs kísérletük kudarcot vallott, vagy amikor az alkalmi munkából kívánnak visszatérni az első gazdaságba.

Külön problémakört jelentenek a munkanélküliek, akik kimondottan csökkent munkaképességük, vagy tartós betegségük miatt nem találnak maguknak munkahelyet. A körzetben egyáltalán nincs olyan speciális foglalkoztatási lehetőség, amely számukra megoldást jelentene, a "rendes" munkahelyek viszont nem hajlandók alkalmazni őket, illetve igen kevés olyan állás van, amelyet be tudnának tölteni /pl. portás, éjjeliőr/. Munka hiányában, mivel munkaképességcsökkenésük nem minősül olyan mértékűnek, hogy nyugdíjat kaphatnának, csak családi támogatásra vagy alkalmi segélyekre számíthatnak.

Végezetül emeljünk ki tapasztalataink közül néhány fontosnak tűnő körülményt.

Az általunk vizsgált munkaközvetítő irodában az utóbbi két évben az állás kínálat jelentős mértékben szűkölt, az ügyfélforgalmon belül pedig túlsúlyba kerültek a munkanélküliek. A munkaközvetítő pauperizálódott, az ott megforduló emberekre, illetve a nyilvántartásba vett munkanélküliekre a marginális munkaerőpiaci és társadalmi helyzet, a szegénység, az elesettség a jellemző. a közvetítőben

megjelenő kereslet és kínálat csak kismértékben fedi egymást, ezért a munkanélküliek elhelyezkedésében az intézmény kevés sikert tud felmutetni.

Úgy véljük, az elhelyezkedési lehetőségeket, a munkanélküliség alakulását a munkaerőkereslet mennyisége és minősége határozza meg, és a munkaközvetítő, bármilyen erőfeszítéseket tesz, nem képes a helyzet érdemi javítására vagy megoldására.

A munkaközvetítőben megjelenő munkanélküliek jelentős hányada deprivált helyzetű, nyomorúságos körülmények között élő ember, akiknek problémáit alapvetően az sem oldja meg, ha valamilyen általuk elvégezhető munkához jutnak. Az életfeltételek általános romlása minden bizonnyal egyre mélyebbre taszítja ezt a réteget. Helyzetük javításához, illetve további lecsúszásuk megakadályozásához sokrétű szociális intervencióra lenne szükség, amelyben a munkaközvetítés egy láncszem lehet.

DR. RODAK MARGIT: A FOGLALKOZTATÁSPOLITIKA JÖVŐBENI FELADATAI A MUNKAERŐKÖZVETÍTÉS TÜKRÉBEN

BEVEZETÉS

A munkanélküliség - az infláció és a környezetrombolás mellett - a népgazdaság problémáiról folyó eszmecserék középpontjában állnak és a gazdaságpolitika számára, ebből következően a munkaügyi irányítás számára is a legnagyobb kihívást jelentik napjainkban.

A munkaügyi politikáról mindeztidáig az volt a nézet, hogy szemléletében és az intézkedéseiben előtte járt az eseményeknek és a nyolcvanas évtizedben láthatóvá váló munkanélküliség nem váratlan jelenséggént következett be, kezelésére kialakult az eszközszer.

Ma azonban, amikor a gazdaságpolitika és a gazdasági irányítás a talponmaradás időszakában kényszerűen a jelenre, a rövid távra koncentrál, a többi szféráról (foglalkoztatáspolitikai, szociálpolitika, oktatáspolitikai stb.) való gondolkodás is ennek a kényszerűségnek rendeződik alá.

Az egyének (a családok) számára azonban a hosszú távú biztonság - a munka, annak hiányában a megélhetést biztosító jövedelem - a lényeges.

A munkaügyi politika helyzetét valamelyest megkönnyíti ugyan, hogy a korábbi foglalkoztatáspolitikai koncepció kritikai értékelése és osztársadalmi szemléletű felülvizsgálata, önkritikus megújulásra való törekvése elkezdődött, szükség van azonban az eredményekre, vagy éppen a kudarcokra építő továbbfejlesztésre. Enélkül a munkaügyi irányítás lépéshátrányba kerülne.

AZ UN. AKTÍV FOGLALKOZTATÁSPOLITIKAI KONCEPCIÓ

Több, mint egy évtizedes késés után csak most van alakulóban az ún. "aktív foglalkoztatáspolitikai" néven ismert koncepció, ami a foglalkoztatási feszültségek utólagos mérséklése helyett a megelőzésre, a hátrányos munkaerőpiaci helyzetű rétegek esélyegyenlőségének javítására helyezi a hangsúlyt. Ez a koncepció a foglalkoztatottak jelentős területi és szakmai átstrukturálódását helyezi előtérbe és olyan időszakban igényel pótlólagos erőfeszítéseket, amikor a munkanélküliség már szembetűnő és az erőforrások szűkösek.

Mindez összefügg a kibontakozási program megvalósításával és a továbblépés elmaradása súlyos következményekkel járna. Munkanélküliség ugyanis van és a szerkezetváltás erősödésével, az egyoldalú liberalizációval csak növekedhet, de a megtorpanásnak is ez a következménye. Ez utóbbi esetben azonban semmilyen anyagi eszközzel nem rendelkezünk majd a feszültségek kezelésére. A munkaügyi politikában kettős szükségszerűségként merül fel

- a piaci szféra megteremtése és erősítése és
- ugyanilyen létszükséglet egy erős nem-piaci szemléleten alapuló szféra működtetése is.

Amennyiben ugyanis a piacgazdaság kiépítése az irány, akkor annak a munkaerőpiac működési mechanizmusa is része. A

munkaerőpiac a munkaügyi (bér, foglalkoztatási, munkajogi stb.) egyezkedések intézményesített, az érdekkülönbségek nyílt megjelenítésére épített társadalmi és politikai konszenzusok összessége. Ebből a szempontból egy aktív foglalkoztatás-politikának a fő hangsúlyt a munkaerőpiac keresleti és kínálati oldalának összehangolására a vállalkozás élénkítésre, a helyi kezdeményezések támogatására stb. kell helyezni.

Ugyanilyen fontosnak tartom azonban, hogy a munkanélküliség kezelésének intézményrendszere is kialakuljon és mindkettő kereteit törvény, az ún. foglalkoztatást támogató vagy foglalkoztatási törvény szabályozza. Az a véleményem ugyanis, hogy a munkanélküliség kérdését el kell rendezni, hogy a gazdaság és társadalom átalakítása során ne lógjon Demoklész kardjaként a fejünk fölött.

Mind a piaci szféra erősítése, mind a nem piaci szféra létrehozása a társadalmi erőviszonyokon múlik. A ma és a holnap alapvető kérdése azonban az, hogy hogyan tud a munkaügyi politika ilyen kettősséggel együttélni. (Megítélésem szerint a munkaügy irányítás hatóköre a jövőben /piaci mechanizmusokat feltételezve/ elsősorban a nem piaci szférára terjed majd ki és ott sem kizárólagosan fog majd működni.)

MUNKAÜGYI IRÁNYÍTÁS A NEM PIACI SZFERÁBAN

Ezzel kapcsolatosan a feladatok az alábbiak:

- a foglalkoztatáspolitikai céljainak és alapelveinek átgondolása
- a foglalkoztatáspolitikai érvényrejutása, más részpolitikákkal (oktatás, egészségügy, pénzügy stb.) való koordináció megteremtése
- a foglalkoztatáspolitikára is ki kell terjeszteni az intézményes érdekegyeztetés mechanizmusát
- át kell alakítani (egységes szemléletben, elvekkel a párhuzamosságokat kiküszöbölve) a munkaügyi irányítást és területi apparátusát.

A piaci szférával való kapcsolatot a képzésre, a vállalkozásra való ráhatás, az érdekegyeztetés mechanizmusán, valamint a munkaerőközvetítésen keresztül a munkaerőpiac szereplői magatartásának befolyásolása jelenti, mindez azonban csak közvetett kapcsolatot jelent majd.

A piaci és nem piaci szférával a területi munkaerőközvetítő szervek vannak a legközelebbi kapcsolatban. Ezért a munkaügyi politika foglalkoztatást segítő tevékenységének kialakítását a munkaerőközvetítésre felfűzött kérdéscsoportokra adandó válasz alapján vázolnám fel. Előre szeretném bocsájtani, hogy a munkaerőközvetítést szélesebb értelemben használom és az alábbiakat értem alatta:

- a munkaerőközvetítést
- a munkaviszonyban nem állók és munkaviszonyban állók átképzésének szervezését, koordinálását
- a pályaválasztási és pályaaorientációs tanácsadást
- a munkanélküli ellátással kapcsolatos teendőket
- a foglalkoztatást segítő programok működtetését (pl. munkahely teremtés)
- kiemelt foglalkoztatást
 - a magasan képzett és kiemelkedő gyakorlati

- ismeretekkel rendelkezőkkel
- a pályakezdőkkel
- a megváltozott munkaképességekkel
- munkajogi tanácsadást
- munkaügyi statisztikai és tervezési feladatokat.

A megválaszolandó kérdések az alábbiak:

- Igényelnek-e a jövő munkaerőpiaca munkaügyi irányítást, munkaerőközvetítést?
- Ha igen, a munkaerő mely csoportjaira terjedjen ki a munkaerőközvetítés, vagy a munkaerő egésze részesüljön-e ilyen szolgáltatásban?
- Milyen közvetítőhálózat lenne a legeredményesebb a munkaerőpiac jövőbeni igényeinek kielégítésére?
- Milyen jellegű kapcsolat legyen a munkanélküliség esetére szóló biztosítási rendszer, a képzési rendszer és a szociálpolitika között?
- Milyen szerepet kell játszaniuk az állami, megyei és helyi munkaügyi irányításnak (a magánszektor és a szakszervezeteket és az érdekképviselői szerveket is beleértve) a munkaerőközvetítő szervek tevékenységének befolyásolásában?

Igényel-e a jövő munkaerőpiaca munkaügyi irányítást és munkaerőközvetítést?

Az első kérdésre adandó igen válasz a foglalkoztatáspolitikai funkcióiból és feladataiból következik, amennyiben a kereslet és a kínálat közelítésében szükség van egy olyan hálózatra, amelyik

- nemcsak az ajánlatok gyűjtésével és közreadásával foglalkozik (ezt megteszi bármelyik hirdetési újság)
- ha nem megfelelő eszközökkel rendelkezik az igények kielégítéséhez és
- a munkaerőpiac résztvevőinek magatartását is képes befolyásolni.

A munkaerő mely csoportjaira terjedjen ki a munkaerőközvetítés vagy a munkaerő egésze részesüljön-e ilyen szolgáltatásban?

A választ az állami monopólium és a szervezeti és működési alapelvek kérdéskörének felvázolásával próbálom megadni.

Az állami monopólium kérdése

Egy ilyen feladatokat ellátó szervezetnek a munkaerőközvetítésben kizárólagos illetőséggel kellene működnie, ami a mai helyzetre elő is van írva (2/1985. (III. 1.) ABMH sz. rendelkezés a munkaerőközvetítésről, elhelyezéséről és toborzásáról). Ezek szerint: "a munkaerőközvetítés állami feladat, amelyet

- a fővárosi, a megyei, városi és a városi tanács végrehajtó bizottságának munkaügyi feladatokat ellátó szakigazgatási szerve,
- a nagyközségi tanács végrehajtó bizottságának szakigazgatási szerve, továbbá
- a megyei (fővárosi) munkaügyi szakigazgatási szerv

felügyelése alatt álló más tanácsai intézmény vagy szerv lát el.

...Az itt fel nem sorolt egyéb szervek - vállalatok, intézmények, magánvállalkozások, társulások - munkaerőközvetítést nem folytathatnak". A jövőben az állami monopólium fenntartását javaslom és előrebocsájtanám, hogy a piaci szféra működtetését talán nem kellene elkezdni.

A magyar hagyományok mellett a spontán érdekmozgások, megfelelő állami garanciák nélkül tovább rombolnák, a (munkaügyi) politika szavahihetőségét. A sokféle érdek ütköztetésekor, rangsoroláskor és érvényesítésekor megfelelő állami intézményre van szükség a jövőben is. Egy nyereségérdekelt munkaközvetítő iroda ugyanis az általa elhelyezett munkaerő labilis (többszöri) elhelyezéseben érdekelt, ezért legalábbis a munkaerőpiac periferiáján lévő rétegek vonatkozásában mindenképpen társadalmi ellenőrzést igényel. További érveimet a következő kérdés kapcsán fejtem ki.

Milyen közvetítő hálózat lenne a legeredményesebb a munkaerőpiac jövőbeli igényeinek kielégítéséhez?

A. Szervezeti és működési alapelvek

Ezekkel az elvekkel is azt szeretném alátámasztani, hogy csakis egy állami hálózat tud ezeknek megfelelni. (Természetesen nem azt állítom, hogy a jelenlegi hálózat ezekkel a sajátosságokkal már rendelkezik.)

a. Szervezeti alapelvek

- az élethez közelálló, nem bürokratikus, nem öncélú szervezet jöjjön létre
- szervezeti felépítése, funkcionális rendje a feladatok optimális megvalósítását segíti
- a közvetítéssel és tanácsadással foglalkozók feladatkörét világosan, egyértelműen kell meghatározni és behatárolni
- a változásokhoz való alkalmazkodási képesség
- specializálódás, az új technológiák kihasználása számítógépes fejlesztés
- világos irányítási struktúra, hogy az ügyfelek számára egyértelmű legyen, hol kaphatnak hathatós segítséget.

b. Működési alapelvek

- az érdekegyeztetésen alapuló társadalmi kontroll (erről az 5. pontnál lesz szó)
- az önkéntes igénybevétel lehetősége
- ingyenesség (előírva egyes kivételi lehetőségeit)
- bizalom az ügyfél iránt
- semlegesség az ügyfelekkel szemben (mindkét fél érdekének egyidejű tiszteletben tartása)
- pártatlanság (a közvetítést végző személy munkavállalói érdekeit az állam szavatolná, így nem tartozhatna politikai, egyházi, érdekképviselői stb. szervezetekhez)

- az alapvető emberi jogok figyelembevétele
- a jogi előírások betartása.

Mi szól a munkaügyi irányítás egykezben maradása mellett:

- több szerv működése esetén az ügyfelek számára nem világos, hová fordulhatnak problémáikkal
- a privát közvetítés nyereségérdekelt így sem a pártatlansága, sem a semlegessége nem egyértelmű
- az érdekegyeztetés és a társadalmi kontroll csak egy állami (társadalmi) szerv esetén megvalósítható
- nem látom biztosítottak a személyiség és adatvédelmet más megoldások esetén
- a regisztrált munkanélküliség teljeskörű felmérése csak ebben az esetben biztosított.

A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet alapelveként írja elő a munkaerőközvetítés állami monopóliumát és az ingyenességét. A tapasztalat azonban az, hogy bár sok országban formailag létezik a közvetítés állami monopóliuma, de sok helyen megengedik vagy eltűrik a magáncégek működését. Előfordul az is, hogy az állami monopólium fenntartásával, a közvetítést végző szerv megbízása alapján más szervezetek vagy személyek is végezhetnek munkaerőközvetítést (pl. az NSZK-ban ez a koncertek, a zenés színházak, a show, a stúdiózene, a film, a színház és a modellfényképezésre tejed ki és ezek nyereségérdekelt szervezetek). Az állami felügyelet azonban ez esetben is biztosított és kötelesek a közvetítő szervvel együttműködni. Ilyen tendenciák ellenére Magyarországon a munkaerőközvetítés fejlesztésének másirányú fejlesztését tartom elsődlegesnek. Világos ugyanis, hogy a munkaerőpiacra kilépő különféle képzettségű és motivációjú csoportok más és más közvetítési módszereket és magatartást követelnek meg a közvetítést végző személyektől. Ezért célszerű a hálózat

- szakosításának
- egy bizonyos centralizációjának és
- a szolgáltatások területi működése kiterjesztésének kialakítása.

B. Szakemberközvetítés

Szakosítás alatt a közvetítőhálózat keretén belül működő szakemberközvetítés kialakítását értem. Ebben a körben a felsőfokú végzettségű vagy nagy gyakorlati tapasztalattal rendelkező munkát keresőkkel foglalkoznának, beleértve az ilyen képességgel és végzettséggel rendelkező pályakezdeket is. Ennek a kialakítását az alábbiak indokolják:

- ezeknek a szakembereknek a közvetítése nagyobb odafigyelést, egyedi elbírálást igényel
- rendszerint mobilabbak, mint a többi munkavállaló, így sokszor az adott területen túli, országos illetve országhatáron kívüli közvetítésben érdekeltek.

C. A területi munkaerőközvetítő szervek centralizációja

A munkaerőközvetítő szervezet kialakításánál kezdetben fontos szempontként jelent meg, hogy a munkaerőközvetítő szervek szolgáltatásai minden állampolgár számára a legkisebb településeken is elérhetőek legyenek.

Az apparátus működése mintegy 500 közvetítőhellyel indult meg, amiből 1988. első negyedév végén csupán 262 szerv tevékenykedett ténylegesen. A fővárosi, illetve a 19 megyei irodában összesen 157 főt foglalkoztattak, a 32 kirendeltségen pedig további 53 fő foglalkozott az ügyfelek kiszolgálásával. A működő tanácsai közvetítő szervek száma 206, ahol más feladatok ellátása mellett nyújtanak munkaügyi szolgáltatást is.

Az eltelt három év alatt a munkaerőközvetítő szervek önszerveződési folyamatának eredményeképpen több tanácsai közvetítőhely tevékenységét ma már a megyei irodák egy-egy kirendeltsége látja el. Nyilvánvalóvá vált ugyanis, hogy az alsószintű közvetítőhely (a nagyközségi tanács vagy a városi tanács munkaügyi szakigazgatási szerve) Nem rendelkezik a közigazgatási határon túli munkalehetőségekről való információval, tehát a munkát keresőnek csak szűk körben tud - ha van egyáltalán - álláslehetőséget ajánlani; csak elvétve jut hozzá az operatív közvetítést és az információtovábbítást nagymértékben megkönnyítő számítógéphez; nem tud az ügyfelek megfelelő kiszolgálásához szükséges körülményeket teremteni.

Ebből következik a hálózat bizonyos fokú centralizációjának igénye, amennyiben a munkaerőpiaci szolgáltatást csak olyan területi szintig szabad elvinni, ahol elegendő és megfelelő minőségű információ áll rendelkezésre az ügyfelek kiszolgálására, és a személyi, technikai feltételek már nemcsak a lokális közvetítéshez elegendőek, hanem a területközi és országos közvetítés irányába mutatnak.

D. Területek közötti közvetítés

A területek közötti is az országos közvetítésnek ma elsősorban technikai akadályai vannak. Az utóbbi évben megindult fejlesztés már ebbe az irányba mutat, amennyiben a professzionális szerelmi számítógépre kifejlesztett rendszerekből először lokális hálózatok kialakítása válik lehetővé, ami a területek közötti együttműködést segíti elő, és az országos hálózatba való bekapcsolódás irányába mutat. Egy ilyen irányú fejlesztés megfelel a nemzetközi tendenciáknak és lemaradásunk is csökkenthető. További előrelépésnek tartanám a hálózaton belül az ún. rétegspecifikus feladatok megfelelő ellátását (csökkent munkaképességűek, nők, rossz társadalmi asszociációjú csoportok). Csak egy ilyen - a felvázolt elvekkel és feladatokkal működő szervezet megléte esetén tartanám célszerűnek megvitatni az állami monopólium oldásának kérdését.

Milyen jellegű kapcsolat legyen a munkanélküliség esetére szolgáló ösztönzési rendszer, a képzési rendszer és a szociálpolitika között?

A munkanélküli segélyezés

A foglalkoztatáspolitikai egyik eleme és lehetőség szerint végső eszköze a munkanélküli segélyezése. Különbséget kell azonban tenni a szociális alapon és a munka jogán, tehát nem szociális alapon történő ellátás között. Ennek a hangsúlyozása annak ellenére szükséges, hogy a munkanélküli segélyezés intézményének kialakítása során szociálpolitikai szempontok is

felmerülnek, amennyiben mi a teendő akkor, ha

- a munkanélküliség hossza eléri vagy meghaladja az egy évet, illetve
- olyan társadalmi rétegekről van szó, akik önhibájukból vagy önhibájukon kívül hátrányos helyzetbe kerülnek és a segélyezésre való jogosultságukat elveszik vagy meg sem szerzik.

Ugy látom célszerűnek, hogy ezen csoportokról a szociálpolitika keretén belül történjen gondoskodás. Elengedhetetlen azonban, hogy a foglalkoztatáspolitikai és a szociálpolitikai segélyezési koncepció egymásra épüljön és egymást kiegészítse.

a. A munkanélküli segélyezés alapelvei

- garantálja az egyén szociális biztonságát
- tegye érdekeltté az egyént a mielőbbi elhelyezkedésben
- ne kényszerítsen senkit arra, hogy méltánytalanul kedvezőtlen feltételek mellett vállaljon munkát.

b. Ki a munkanélküli?

A nemzetközi ajánlások szerint munkanélkülinek minősülnek mindazok a személyek

- aki a munkavállalási kornál idősebbek
- nem állnak munkaviszonyban vagy nem önállóan
- aktívan keresnek alkalmazotti vagy önálló foglalkozást
- "megfelelő" munkavégzésre rendelkezésre állnak, de ilyet nem találnak.

A munkavállalási kornál idősebb kategória kiemelése azért fontos, mert a hazai gyakorlattól eltérően a legtöbb országban a munkavállalási képességnek csak alsó határa van, felső nincs. Az aktív keresők és a foglalkoztatottak definíciója közötti "átjárás" szükségessége felveti azonban Magyarországon is e gyakorlat meghonosítását, a munkaerőmérleg kategóriáinak újrafogalmazását.

A következő feltétel az, hogy nem áll munka- illetve tagsági viszonyban vagy nem önálló és aktívan keres munkát. Itt tehát arról van szó, hogy a szóban forgó személy ne csupán óhajtson munkát találni, hanem a vizsgált időszakban aktív munkakeresési lépéseket is tegyen. Ennek egyik módja, pl. a közvetítő szerveknél való jelentkezés és regisztrálás. A nemzetközi ajánlások szerint van egy ún. *enyhített munkanélküliségi definíció* is, ami a korábban felsorolt négy kritériumból az aktív keresést elengedhetőnek tartja.

Magyarországon évente mintegy 1 millió munkabalépési eset van, aminek a 70%-a korábbi munka- illetve tagsági viszony megszűnése utáni új munkahelyre való belépést jelent. Ebből minden tizedik hat hónap "várakozás" után helyezkedett el. Természetesen ezek nem mindegyike regisztráltatja magát a közvetítő szerveknél, annál is inkább, mert egy részük időszakos munkavállaló. A nem regisztrált munkanélküliek számbavételének kialakítása azonban a magyar gyakorlatban is feltétlenül szükséges és ennek legfontosabb módszerei:

- népszámlálás,
- reprezentatív háztartás-statisztikai felmérés,
- szakértői becslés.

A jövőre vonatkozóan azonban szeretném megjegyezni, hogy a felsorolt módszereknél pontosabb és rendszeresebb adatok lennének nyerhetők az új alapokra helyezett társadalombiztosítási statisztikából.

A rendelkezésre állás kritériuma azt jelenti, hogy amennyiben a munkával nem rendelkező állást talál, vagy kap azt meghatározott időn belül el tudja és el is akarja vállalni. Ez a meghatározás kizárja a munkanélküliek fogalmából azokat, akik egészségi vagy családi okok miatt nem képesek munkába állni. Megítélésem szerint a szociálpolitika keretében kellene gondoskodni az egészségi okok miatt munkát vállalni nem tudókról (Crokantsági járadék a fogyatékos munkanélkülieknek, állami minimális nyugdíj, szociális segélyezés stb.). Kiemelném továbbá a társadalmilag szükségesnek és hasznosnak tartott tevékenységek díjazását (idős hozzátartozó ápolása, gyermeknevelés stb.), amit a foglalkoztatáspolitikai körében tartok célszerűnek szabályozni. A munkaügyi politika részéről ezen rétegek egy részét a háztartásbeliekkel együtt munkanélküli tartálékként számon kellene tartani.

Szólni kell a megfelelő munkahely kategóriáról. A felmondási idő meghosszabbításáról szóló rendelet az alábbiakban határozza meg a felajánlott munkakör elfogadásának szükségességét:

- amennyiben az érintett személy egészségi állapotának és képzettségének megfelel, valamint
- nem igényel - tömegközlekedési eszközzel - napi két óránál hosszabb ingázást és
- a korábbi átlagkeresetnél legfeljebb 10%-kal kevesebb jövedelemkieséssel jár.

A nemzetközi gyakorlat nem egységes ebben a fogalomkörben és sok helyen a munkanélkülinek teljes szabadsága van abban, hogy a felajánlott állást elfogadja-e vagy sem. Be kell azonban látni, hogy egy helyesen alkalmazott kritériumrendszer a munkavállaló érdekét is védheti, és kizár olyanokat a támogatásból, akik munka nélkül akarnak jövedelemhez jutni. Fontosnak tartom azonban, hogy további egyéni munkavállalói szempontokat is figyelembe lehessen venni. Pl. ne legyen kizáró ok a segélyezésből az, ha kisgyermekét egyedül nevelő szülő nem tud két- vagy háromműszakos álláshelyet elvállalni; vagy ha a munkavállaló nem akar régi munkahelyére visszamenni stb.

c. Ki kapjon munkanélküli segélyt?

Megítélésem szerint állampolgári jogon járó segélyezési rendszert kell kialakítani szigorú pénzügyi feltételekkel. Első megközelítésben tehát munkanélküli ellátásban részesülnének a korábbi munka- illetve tagsági viszonyukat elvesztő munkanélküliek, beleértve a magán munkáltatók alkalmazottait is. (A későbbiekben feltehetően felvetődik majd a vállalkozó, kisiparos, kiskereskedő, szellemi foglalkozású munkanélküliségi kérdésének kezelése is.) A második megközelítésben a pályakezdőket és a munkát vállalni szándékozó háztartásbelieket sem zárnám ki a segélyezésből. Nem szerencsés azonban, hogy a pályakezdők életpályájukat munkanélküliként kezdjék. A megoldást abban látom, hogy érdekeltté kell tenni a munkáltatókat abban, hogy legalább egy évig, munkanélküliként regisztrált pályakezdőt alkalmazzanak. Az ösztönzés eszközei az

alábbiak:

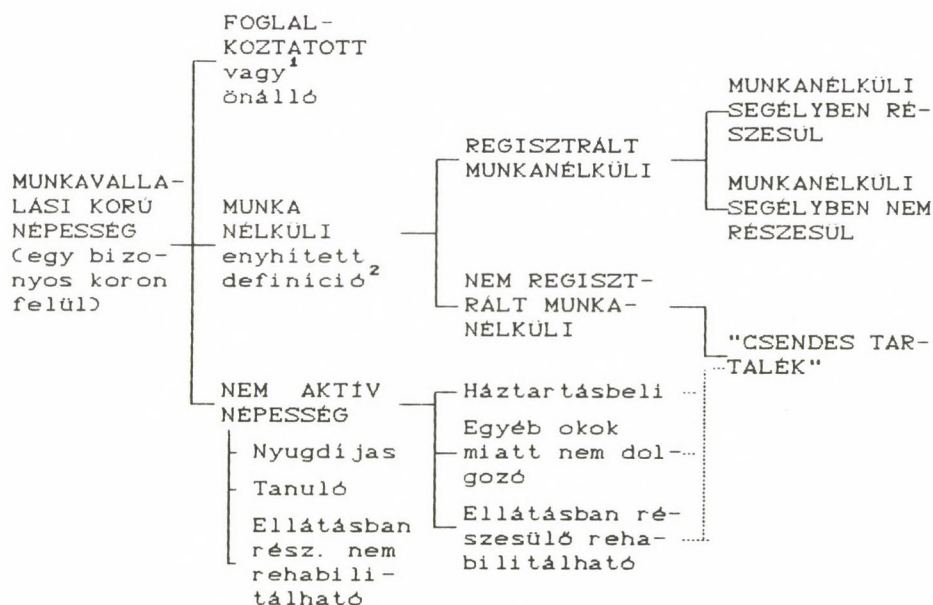
- hozzájárulás a betanítás költségeihez,
- hozzájárulás a munka melletti átképzés költségeihez,
- munkaalkalom-teremtés esetén bér-visszatérítés stb.

Ilyen lehetőség hiányában az ún. munkaerőpiaci átképzést kell alkalmazni. Ez utóbbi eszköz a háztartásból jövő munkanélküliek számára is rendelkezésre állna. Amennyiben ilyen feltételekkel sem biztosítható a foglalkoztatás lehetősége, a munkanélküliségi segélyezést megfontolás tárgyává tenném.

A fentiek szerint kirajzolódnak azok a kategóriák, amelyek alapján a munkavállalási korú népességet a munkanélküliség mérése esetén csoportosítani lehetne. (1.sz. táblázat)

1.sz. ábra

A munkaerőállomány csoportosítása a munkanélküliség mérése esetén



¹/Foglalkoztatott vagy önálló mindazon személyek összessége, akiknek munkanélküliként való számbavétele nem jön szóba. Ide tartoznak a nem dolgozók közül a katonai szolgálaton, gyeseen gyeden stb. lévőek és a nem dolgozó önállóak közül a pénzük kamataiból élők stb.

²/Nincs munkája, rendelkezésre áll, de nem keres.

d. A munkanélküli segély időtartama és mértéke

A segélyezés időtartamát a legtöbb ország maximálja. A jelenleg szűk körre kiterjedő felmondási idő meghosszabbítás és elhelyezkedési támogatás gyakorlata szerint az egy évben maximált időtartam megfelelőnek bizonyult. A tapasztalatok szerint a munkavállalók a munkanélküli lét elkerülésére törekedtek, igyekeztek elhelyezkedni és ez átlagosan 3-4 hónap alatt sikerült is. Aki viszont 6 hónapig sem tudott elhelyezkedni (ez a jogosultak mintegy 1/6-a), annak feltehetően csak 1 év után, vagy akkor sem sikerült. Ez azt mutatja, hogy az idő múlásával csökkenő segélyezés az egyént a mielőbbi elhelyezkedésre mozgósítja. A javaslatom azonban az, hogy 6 hónap után csökkenjen a segélyezés mértéke, de azután egy évig már nem, mert a további csökkenés nem ösztönző hatású, a szociális biztonságot pedig nem garatálja.

A segély mértéke a korábbi átlagkereset 80-90%-a lenne, különbséget téve a munkanélküliek között a munkaviszony megszűnésének módja és oka szerint. Két megoldás látszik erre alkalmasnak:

- a legnagyobb mértékű segély akkor járna, amikor a cég megszűnik és a legkisebb támogatást az kapná, aki fegyelmi elbocsátás vagy kilépés miatt vált munkanélkülivé. A segélyezés mértékében közepesen állna a munkavállalói vagy munkáltatói felmondás esete. Egy ilyen megoldás minimálisan három-négy esettel és kulccsal, időben csökkenő mértékkel 6-12 féle százalékkal való dolgozást jelentene és azonos munkavállaló befizetés után eltérő visszatérítést jelentene.
- Ezért merül fel az, hogy legyen a kulcs időben csökkenő, de csak kétféle és mindenki számára egyforma. A különféle munkaviszony megszűnési eseteket várakozási idő kikötéssel lehetne figyelembe venni és büntetni azt aki munkaviszonya megszüntetésének közvetlen előidézője volt. Pl. "kilépett" bejegyzés 3 hónap várakozási idő, "felmondás a dolgozó részéről" 2 hónap várakozási idő.

e. Kizárási idő

A nemzetközi gyakorlat a kizárási időt ismeri, hasonló tartalommal, mint az előbb felvázolt. Az NSZK-ban akkor alkalmazzák, ha a munkavállaló

- maga mondja fel a munkaviszonyt, vagy magatartásával elbocsátásra ad okot, vagy
- jogkövetkezmények tudatában a felkínált munkát nem vette fel, vagy el sem ment megnézni stb.

Ilyen esetekben a munkanélküli 8 hónapig nem kap esélyt. A magyar gyakorlatban ez az együtt nem működés esetét jelenti és azzal járna, hogy kizárják a munkát keresőt a munkanélküli segély folyósításából. A jövőben bizonyára enyhíteni kellene ezen a feltételén, de most pénz szűke miatt a szigorítást tartom szükségesnek.

f. A finanszírozás

A munkanélküliség elkerülése mind az állam, mind a munkáltatók, mind a munkavállalók és ezek érdekképviselői szerveinek érdeke. Ennek megfelelően a segélyezés finanszírozása többszatornás lenne:

- állama alapjuttatás
- kötelező (egyéni és vállalati) munkanélküli biztosítás
- kiegészítő egyéni biztosítás
- a helyi (és társadalmi) szervek pénzügyi forrásai
- a szakszervezetek hozzájárulása.

A finanszírozás révén aztán kialakítható lenne az érdekképviselői fórum, amelyik társadalmi konszenzust hozna létre az így létrejövő eszközrendszer felhasználását, a szükséges eszköz- és intézményrendszer kialakítását illetően.

g. A bevezetés ideje és előfeltétele

A munkanélküli segély bevezetésére olyan időpontban kell, hogy sor kerüljön, amikor a munkanélküliség még nem számottevő, mert a területi apparátusnak elegendő idő és eszköz kell a felkészülésre.

Amikor a munkanélküliség reális alternatívaként vetődik fel a munkavállalóknál, szükséges, hogy a munkaerőpiac résztvevői számára ne csak a foglalkoztatás, hanem a munkaviszonyon kívüli időszakára is nyilvánosak, egyértelműen definiáltak és világosak legyenek a játékszabályok. Ezt szolgálja a foglalkoztatási törvény, ebben kellene a munkanélküli segélyezés szabályait is meghatározni.

Milyen szerepet kell játszaniuk az állami, megyei és helyi munkaügyi irányításnak (magánszektor, a szakszervezeteket és a többi érdekképviselői szervet is beleértve) a foglalkoztatáspolitikai célkitűzéseinek megvalósításában?

Az érdekegyeztetés

A nemzetközi tapasztalatok szerint a kormány, a munkáltatók és a munkavállalók együttműködésének szükségességét a gazdasági nehézségek hozzák létre. Az ilyen helyzetre

- a gazdasági növekedés ütemének lelassulása
- a társadalmi-gazdasági tartalékok kimerülése
- a munkanélküliség és
- az infláció

a jellemző. Fő ellenségnek az inflációt tartják, így a társadalmi partnerek első erőfeszítése általában az ár- és bérnövekedés ellenőrzésére irányulnak. A végső cél a gazdasági növekedés és a foglalkoztatottság magas szintjének fenntartása, valamint az igazságosnak tekinthető jövedelemelosztás és ennek eléréséhez rugalmas munkaerőpiaci, hitel- és valutapolitika kialakítását, valamint a külkereskedelem liberalizálását tartják elengedhetetlennek.

A társadalmi közmegegyezés, az érdekegyeztetés szükségessége Magyarországon is felmerült, kérdés azonban, hogy a különböző országokban kialakult gyakorlat mennyire adaptálható a magyar viszonyokra.

Az érdekegyeztetés létezhet a gazdasági szférában és az ún. nem piaci szférában. A piaci szférát az állam sokszor csak

törvényes előírásokkal, a gazdaságpolitikai környezet alakításával befolyásolja és a munkaadók és a munkavállalók képviselői autonóm módon állapodhatnak meg egymással. Agazati szinten ún. kollektív keretszerződéseket kötnek a bérre, a munkaidőre, a juttatásokra és az egyéb munkafeltételekre, amit a vállalatok saját képükre formálnak a vállalatvezetés és az üzemi tanácsok alkudozásának eredményeképpen. Van arra is példa, hogy a társadalmi partnerségnek az állam már a piaci szférában is résztvevője. Annak érdekében, hogy a gazdálkodó szféra befolyásmentes legyen a társadalmi problémák egy részétől, a munkanélküliség kezelésére önkormányzati jellegű az ún. három oldalú érdekegyeztetés alapján működő szervervezetést hoztak létre. Így tudnak ezek az országok többmilliós munkanélküliséggel együttélni.

Magyarországon az érdekegyeztetés e kettősségének kialakítását tartom megfelelőnek. Így tehát létre kellene hozni egy érdekegyeztető testületet legelőször is a makrogazdasági folyamatok legfontosabb jellemzőinek kialakítására, amiben magyar viszonyok között résztvevőként megjelenne a kormány is. Egy ilyen szervezet jellemzői mutatkoznak meg az Országos Érdekegyeztető Tanács létrehozásánál. Feladatkörébe tartozna az ár- és béralku, a munkaviszonyhoz kapcsolódó juttatások, munkaidő, szabadság stb. szabályozása. Vannak azonban olyan kérdések is, amelyek eldöntése egy, a Minisztertanács mellett működő testület számára egyediek, túlságosan specializáltak lennének. Az érdekek ütköztetése, a társadalmi megegyezés azonban ezekben az esetekben is szükséges. Ilyennek tartom a foglalkoztatáspolitikai eszközrendszer működtetését és korszerűsítését, a Foglalkoztatási Alap és a jövőben a kötelező munkanélküli biztosításból befolyó összegek felhasználásáról való döntést.

Feltétlenül fontos azonban, hogy az érdekegyeztetés mechanizmusában a szokásos résztvevőkön túl egyes rétegek, csoportok szövetségeinek és tanácsainak képviselői is bekerüljenek. (Itt elsősorban a nők, az ifjúság, a vállalkozók, a csökkent munkaképességűek, cigány stb. képviselőire gondoltam.) Mindez szükségessé teszi a

- munkaügyi irányítás funkcióinak és szervezeti felépítésének változását
- a foglalkoztatáspolitikai eszközrendszer operatív működtetéséért felelős munkaerőpiaci szolgálat konzisztens intézményrendszerének megteremtését, hatáskörük rendezését
- a területi irányítás anyagi lehetőségeinek felelősségének növelését.

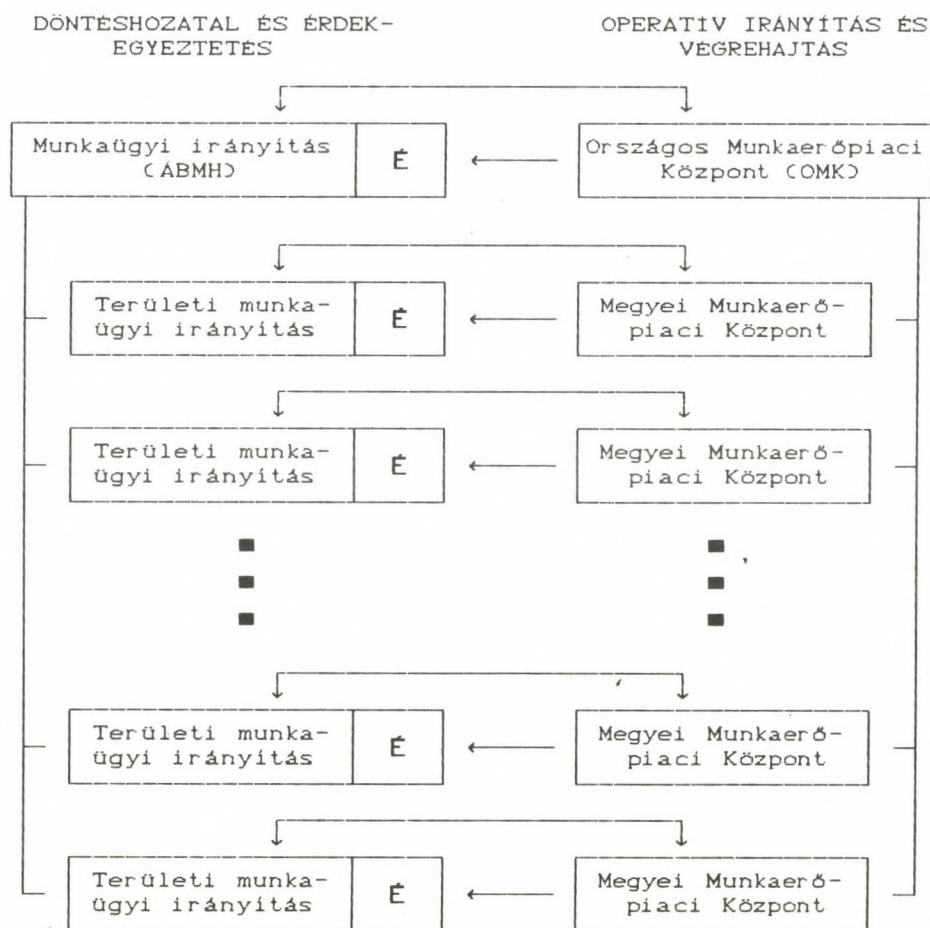
A 2. sz. ábra alapján az alábbiakat próbáltam érzékeltetni:

- a munkaügyi irányítás most (még) nem önkormányzati jellegű, csak bizonyos döntések meghozatalánál lenne szükség az érdekegyeztetésre
- az érdekegyeztetésnél szükséges figyelembe venni a közvetítő hálózat gyakorlati tapasztalatait is
- az érdekegyeztetést jelenleg még csak megyei szintig vinném le, mert a tanácsi és közvetítői hálózat eltérő szervezeti struktúrája miatt nem látom biztosítottak a vázolt mechanizmus működését
- a döntéshozatal és az operatív irányítás (megyei

munkaügyi osztály és a megyei munkaerőszolgálati iroda) összevonását nem tartom szerencsésnek, hiszen más és más a funkciójuk. Ezt mindkét oldalon önálló hatáskörrel, a működés személyi és tárgyi feltételeinek biztosításával kell ellátni.

2.sz. Ábra

Az érdekegyeztetés és a területi munkaügyi irányítás felépítése



É = Érdekegyeztetés

Mivel számos érdekképviselői szerv és munkavállalói réteg van jelen az érdekek feltárásában és koordinációjában, ugyanakkor nem minden döntési folyamatban vesznek részt a felek, első lépésként döntési funkciót nem javasolok az érdekegyeztetés mechanizmusában. Így ugyanis sok idő menne el a

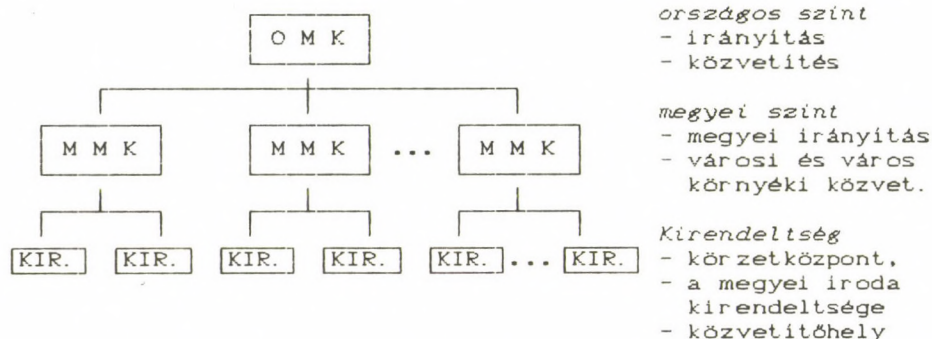
megfelelő részvételi arányok kialakításával. Az érdekképviselő funkciója az alábbi lenne:

- helyzetfeltárás és véleményezés
- írással anyagok véleményezése
- döntések kezdeményezése.

ÖSSZEFOGLALÁS

A gazdaság átalakításának szükségességéből a munkaügyi irányítására háruló feladatokat csak offenzív és az érdekek koordinációján alapuló foglalkoztatáspolitikával lehet teljesíteni. Bár a foglalkoztatáspolitikai hatókörét illetően elsősorban a munkanélküliséget kezelő intézményrendszerre koncentráltam, ebből is látszanak a munkaügyi politika szerepfelfogását érintő legfontosabb feladatok.

- A munkaügyi irányítás intézményi és szabályozási mechanizmusának átalakítása, a változásokhoz folyamatosan alkalmazkodni képes struktúra működtetése. Ezen belül kiemelném
 - a foglalkoztatási törvény megalkotását
 - az érdekegyeztetés, mechanizmusának kialakítását
 - a munkaerőközvetítés funkcióinak, működési elveinek újraforgalmazását, státuszuk rendezését, konzisztens (három szintű) hálózat kialakítása.



- Az oktatást a foglalkoztatáspolitikai beruházásaként kell felfogni, az egymásra hatás lehetőségét erősíteni kell. A korszerű szakmai képzésnek nagy szerepe van a munkaerőpiaci biztonság megalapozásában.
- A szociálpolitika és a foglalkoztatáspolitikai között újfajta munkamegosztásra van szükség.
- A foglalkoztatáspolitikának regionális szinten területfejlesztési politikába beágyazva, azzal kölcsönhatásban kell működnie. Kiemelt feladat mind népgazdasági, mind területi szinten-adott ágazatokra és rétegekre-foglalkoztatási programok kidolgozása és működtetése.
- Egy offenzív politika nem nélkülözheti, hogy taktikai és stratégiai elképzeléseit prognózisokkal, rövid, közép és hosszútávú tervekkel alapozza meg.

IRODALOMJEGYZEK

Arbeitsförderungsgesetz, NSZK, 1986.

Braun Judit - Dr. Rodák Margit: Munkaerőpiaci szolgáltatás - munkaerőpiaci információk, avagy hány munkanélküli is van Magyarországon?, /Munkaügyi Szemle 1988. szeptember/

Csuhaj V. Imre - Dr. Frey Mária: Nem kell beterejni..., /Figyelő 1988. október 13./

Javaslat a munkanélküliség statisztikai megfigyelésére a központi és az igazgatási statisztika keretében, /ABMH MIK tervezet, 1988. szeptember/

Munkácsy Ferenc: A gazdasági szerkezetátalakítás népesedési feltételei Magyarországon, /Közgazdasági Szemle 1988. 9./

Timár János: Foglalkoztatáspolitikánk a munkanélküliség küszöbén, /Közgazdasági Szemle 1988. 7-8./

Richter Sándor - Székffy Klára: Ausztria gazdasága fejlődésmegtorpanás - Válságjelenségek, /KJK. 1987./

Tolnai György - Lázár György: Számítástechnika alkalmazása a munkaerőpiaci szolgáltatásban, /ABMH MIK üti jelentés/

**DR. FURMANÉ DR. PANKUCSI MARTA - SZABÓ GYÖRGYNE:
ÁTKÉPZÉSBEN RÉSZTVEVŐ ÁTMENETILEG MUNKANÉLKÜL LÉVŐK**

BEVEZETÉS

Borsod-Abaúj-Zemplén megyében 1988. I. félévében átmenetileg munkanélkül lévők átképzésére 6 tanfolyamot indítottak a következő szakmákra: kőműves, villanyszerelő, esztergályos, hegesztő, gépi forgácsoló, targoncavezető. A tanfolyamok időtartama általában 1 év, kivételt a targoncavezetői tanfolyam képez, amely 3 hónapos. Ozdon képezik az esztergályosokat és a hegesztőket, a többieket pedig Miskolcon. A tanfolyamok különböző szakmunkásképző intézetekben ill. a Lenin Kohászati Művelődési központban, az oktatás elméleti és gyakorlati órákon folyik, a tananyag azonos a szokásos 3 éves szakmunkásképzés anyagával ill. annak lerövidített változata. A tanfolyam végén állami vizsgabizottság előtt tesznek szakmunkás vizsgát.

Az átképzést a B-A-Z Megyei Tanács VB Munkaügyi Osztályának megbízásából a Munkaügyi Szolgáltató Iroda szervezi és irányítja. A beiskolázást megelőzően széles körű tájékoztatást végeztek, majd a jelentkezők közül orvosi vizsgálat és pszichológus által végzett alkalmassági vizsgálat alapján választották ki az átképzendőket. Már a munka ezen szakaszában számos probléma adódott. A vártnál kevesebb volt ugyanis az érdeklődő, a jelentkező. Az orvosi vizsgálat során sok jelentkezőről kiderült, hogy a választott szakma a gyakorlására ill. az átképzésen való részvételre egészségügyi okokból nem alkalmas. Megpróbáltak például Kazincbarcikán vegyipari szakmunkásokat kiképezni, ám a jelentkezők közül alig akadt aki a májfunkciós vizsgálat alapján képezhető lett volna, épp ezért nem lehetett beindítani ezt a tanfolyamot. A pszichológusi vizsgálatok eredményei is számos vonatkozásban negatívak voltak. Több jelentkezőnél hiányzott az átképzéshez nélkülözhetetlen írni-olvasni tudás, annak ellenére, hogy eleve csak a 8 általános iskolai osztályt hivatalosan elvégzettek jelentkezését fogadták el.

További gond volt, hogy az intelligencia vizsgálatok olyan alacsony szintet mutattak több jelentkezőnél, amely egyértelműen kizárta az átképezhetőséget. Voltak olyan jelentkezők akiknek deviáns életvitele okozott olyan károsodást értelmi és általános emberi viselkedésében, mely ugyancsak az átképzés akadályává vált. Végül is a tanfolyamok összesen 101 fővel indultak be.

A szociológiai felmérés első adatfelvételi szakasza 1988. áprilisában volt. Megkerestük az átképző intézményeket és helyben, az oktatáson jelenlévőktől vettük fel az adatokat. Ilyen módon összesen 85 emberrel találkoztunk, az alapvető kérdésekről valamennyiüknél rögzítettük a válaszokat, részletesen pedig 57 fővel beszélgettünk el. Az interjúk időtartama általában 1 óra volt. Az átképző intézmények jó feltételeket biztosítottak számunkra, szinte mindenütt külön szobában folyt a beszélgetés, kettesben a szociológus és az átképzésben résztvevő személy között.

A következőkben az átképzésben résztvevőkről szerzett adatainkat témakörönként csoportosítva ismertetjük.

A MUNKA NELKÜL TÖLTÖTT IDŐ AZ ÁTKÉPZÉS ELŐTT

Az általunk megkérdezett 85 főből mindössze 1 olyan volt aki 2 évnél hosszabb ideje nem rendelkezik bejegyzett munkaviszonnyal, az ő munkaviszonya 1984-ben szűnt meg. 1986 óta, tehát 1 évnél hosszabb ideje nem volt munkaviszonya 4 főnek. 1987 első félévében, vagyis több mint 1/2 évvel az átképzés előtt szűnt meg a munkaviszonya 3 főnek. Azaz a 85 főnek elenyésző része - 9,4%-a (8 fő) volt 6 hónapnál hosszabb ideje munka nélkül. 1987. második félévében szűnt meg a munkaviszonya az átképzésben részesülők: 41,1%-nak (35 fő). A megkérdezettek közel felének, pontosan 49,8%-nak (42 fő) 1988-ban szűnt meg az utolsó munkaviszonya. Részletesebben megismerhetjük az adatokat az 1. sz. táblázatból.

A tanfolyamok kezdési időpontja a következőképpen alakult:

- Gépi forgácsolók /L.K.M./: 1988. IV. 1.
- Villanyszerelők /101.sz. szakmunkásképző Intézet, Miskolc/: 1988. III. 28.
- Kőművesek /114. sz. Szakmunkásképző Intézet, Miskolc/: 1988. IV. 1.
- Esztergályosok /112. sz. Szakmunkásképző Intézet, Ózd/: 1988. III. 2.
- Targoncavezetők /Zalka Máté Gépipari Szakközépiskola, Miskolc/: 1988. III. 28. és 1988. V. 10

Annak ellenére, hogy márciusban ill. április 1-én már valamennyi tanfolyam beindult, 9 főnek a munkaviszonya csak áprilisban szűnt meg, 5 fő munkaviszonya pedig márciusban. 14 ember, a megkérdezettek 16,47%-a gyakorlatilag nem volt munkanélküli a tanfolyam beindulásakor.

Az interjúk során többen elmondták, hogy kifejezetten az átképző tanfolyam miatt hagyták ott korábbi munkahelyüket, sőt volt aki a szakmunkásképző iskolából "iratkozott át" erre a tanfolyamra. Feltételezhető, hogy az ő beiskolázásukra a már jelzett probléma: az átképzésre alkalmas és rászoruló jelentkezők kis létszáma miatt kerülhetett sor.

A TANFOLYAMOK RÉSZTVEVŐINEK NEMEK, ÉLETKOR ÉS CSALÁDI ÁLLAPOT SZERINTI MEGOSZLÁSA

Nemek

A megkérdezett 85 főből mindössze kettő a nő, az egyikük az esztergályos tanfolyamra jár Ózdon, másikuk a targoncavezetői tanfolyamra. Ez az arány feltétlenül nem véletlenszerű. Ugy véljük, hogy ez tükrözi társadalmi gyakorlatunk ill. szemléletünk azon elemét, hogy a munkához való jog ill. a munkavégzési kötelezettség eltérően vonatkozik a férfiakra és a nőkre. A nők tömeges munkába állítása ellenére sem vált ugyanis teljessé a nők foglalkoztatottsága de az ő esetükben a munkaviszony nélküliség egészen más elbírálás alá esett, mint a férfiaknál. Ennek ésszerű magyarázata a nők sajátos családi szerepe ill. a háztartásban betöltött funkciója. Vagyis: amíg a férfiak esetében a 3 hónapon túli munkaviszony nélküliség közveszélyes munkakerülésnek minősül és büntetőeljárást von maga után, a nők esetében elismert és szokásos az a helyzet, hogy férjük ill. szüleik tartják el őket és önálló

munkaviszonyban nem állnak.

Külön kutatás tárgyát képezhetné, hogy a már korábban munkában állott nők munkanélkülivé válása milyen gyakoriságú, hogyan aránylik a férfiakéhoz. Feltételezhető, hogy a jelenleg "munkanélküli" nők egyik csoportját a hagyományosan háztartásukban, családjukban tevékenykedő nők alkotják, a másik csoportot viszont azok akik már dolgoztak, de a szerkezetátalakítás kapcsán bekövetkezett munkalehetőség csökkenés miatt nem tudnak újból elhelyezkedni. Mint tudjuk a nők körében magasabb a szakképzetlenek aránya, mint a férfiak körében és éppen a szakképzetlenek iránti igény csökkent le radikálisan. Sajátos gondot vetnek fel az érettségizett, de szakmával nem rendelkező nők, akik jelenleg is tömegesen lépnek ki az iskolából és a munkaerő piacon alig-alig akad olyan munkalehetőség, amelyre ők megfelelnek és méginkább: amit ők megfelelőnek tartanak.

A jelenlegi átképző tanfolyamokon ezek a problémák explicit módon nem jelennek meg, de a nemek közötti arány jelzi, hogy a háttérben ott lappang és megoldásra vár. Többek között, ez a gond is.

Életkor

Előzetes feltételezésünk az volt, hogy zömében középkorú emberekkel találkozunk majd a tanfolyamokon, úgy véltük, hogy ők azok akiket tömegesen érint a megyében zajló szerkezetátalakítás, szakma nélkül nem tudnak elhelyezkedni és még megéri nekik szakmát tanulniuk s pótolni azt amit fiatalon különböző okokból elmulasztottak, s munkába állásuk idején az akkori munkaerő piac tömeges szakképzetlen munkaerő iránti igénye nem kényszerítette őket szakma megszerzésére. Ugy gondoltuk, hogy az idősebb, nyugdíjhoz közelebb álló korcsoportból kevesen kerülnek átképző tanfolyamra egyrészt, mert a létszám leépítések őket kevésbé érintik ill. ők már nem hajlandók vagy nem is képesek szakmát tanulni. Gondoltuk továbbá, hogy a 25 éven aluli fiatalok közül is kevesen kerülnek átképzésre, hiszen az ő munkába állásuk idején már erőteljes igény volt a szakvizsgával rendelkezés és feltételezhetően az általános iskola befejezése után azonnal vagy rövid időn belül a megszokott, bevett módon szakmát tanultak. Ehhez képest azt tapasztaltuk, hogy az átképzésben résztvevő 101 fő közül 63 fő (62,37%) 25 éven aluli, további 17 fő 26-30 év közötti; így 80-an vannak a 101-ből 30 éven aluliak. Korcsoportokra részletezve: 19 olyan fiatalnak az átképzése folyik, akik 18 év alattiak. A targonca vezetői tanfolyam kivételével mindenütt találhatunk ilyen életkorúakat. 28-an vannak a 18-20 évesek. Vagyis az átképzés résztvevőinek majdnem a fele, 47 ember 20 év alatti. Huszonnégyen vannak a 31-45 év közöttiek. Ezen belül 11 a 31-35 évesek, 4 a 36-40 évesek és 6 a 41-45 év közöttieknek a száma. 45 éven felüli korú nincs az átképzésen résztvevők között.

Adatokat tanfolyamonkénti és korcsoportonkénti bontásban 2. sz. tábla tartalmazza.

Családi állapot

A megkérdezett 85 embernek több mint a fele, 47 nőtlen. Ez nyilván szoros összefüggésben áll az életkor szerinti és a nemek szerinti megoszlással, vagyis azzal, hogy a tanfolyamra járók meghatározó része fiatal férfi. Jelenleg házasságban élnek 17-en, 16 a férfi és egy a férjezett nő. 16-an élettársi viszonyban élnek. Elvált családi állapotúak négyen vannak és egy a hajadon. Részletes adatok a 3. sz. táblában találhatók.

Itt kívánjuk jelezni, hogy a férfiak munka nélkülivé válása azokban a családokban okoz különösen súlyos helyzetet, ahol a feleség eddig sem folytatott önálló kereső tevékenységet. A szociális gondoskodás ezekben a családokban elkerülhetetlen, egyébként az ilyen családok - különösképpen a kiskorúak - közvetlen veszélyeztetetté válnak és a deviancia szinte szükségszerűen jelenik meg /bűnözés, gyermekek állami gondozásba adása stb./

Jelen vizsgálatunk adatai azt mutatják, hogy az átképzésben résztvevő, házassági vagy élettársi kapcsolatban élő férfiakkal együtt élő nők jelentős része háztartásbeli, ill. gyermekgondozási szabadságon van.

ISKOLAI VÉGZETTSÉG SZERINTI MEGOSZTLAS

Szakképzettség

A megkérdezett 85 ember közül szakképesítéssel 16-an rendelkeznek, nincs szakképzettsége 69 főnek.

Legmagasabb befejezett iskolai végzettség

A legmagasabb iskolai végzettsége az általános iskola 8 osztálya 69 résztvevőnek, szakmunkásképző iskolát végzettek kilencen, gimnáziumi érettségivel rendelkeznek hárman, technikumot végzett egy ember. Részletes adatok a 4. sz. táblában találhatók.

További adatokat tudtunk meg azoknak az iskolai útjáról, akikkel részletesebb beszélgetést, interjút folytattunk. Megtudtuk, hogy az 57 interjúalany közül 39-en jártak középiskolába, többnyire szakmunkásképző intézetbe, de azt nem fejezték be, nem szereztek szakmát. Van köztük aki több iskolát is megkezdett, de mindegyikből kimaradt. 7-en rendelkeznek szakmával, szakképzettséggel.

Ebből látható, hogy az átképző tanfolyamra járók nagy többsége több mint 2/3-a korábban is célul tűzte maga elé szakma szerzését. Vagyis főként olyan emberek élnek az átképzési lehetőséggel akik eleve sem elégedtek meg az általános iskola 8 osztályának elvégzésével, korábban is volt ambíciójuk a tovább tanulásra, bár többségük eddig nem jutott el a szakma szerzéséig. A tovább tanulás félbe szakításának, abbahagyásának különböző okai voltak. Volt aki rossz tanulmányi eredménye miatt maradt ki, de ez az ok kevésbé jellemző, gyakoribb, hogy nem tetszett a szakma, konfliktusba került valamelyik oktatóval, könnyebb megoldásnak tűnt a munkába állás, ill. mint már említettük akadtak olyanok is, akik a tanfolyam kedvezőbb szakmaszerzési feltételei miatt maradtak ki

valamelyik szakmunkásképző intézetből. E tények alapján feltételezzük, hogy az átképző tanfolyamokra eleve olyan emberek iratkoztak be, olyanok vállalkoztak akik ambíciózusabbak, akik mobilabbak, akiknek a beállítódása olyan, hogy hajlandó próbálkozni, hajlandó megoldást keresni, a tanulás, a szakmaszerzés eddigi élete során is értékként, általa elérendő és elérhető célként szerepelt. Ugyanakkor a korábban már középiskolába járó, de onnan kimaradó emberek magas arányából adódhat egy olyan feltételezés is, mely szerint a tanfolyamok ezen résztvevőire a kitartás hiánya jellemző, egy olyan mentalitás, melynek eredményében különböző dolgokkal próbálkoznak, de nincs erejük, szorgalmuk a vállalt feladat elvégzéséhez. E feltételezés alapján az lenne várható, hogy az átképző tanfolyamokról is sokan lemorzsolódnak majd ezen mentalitásúak közül. Az utóbbi feltételezés remélhetőleg téves, bár ezt igazolni avagy cáfolni csak a tanfolyamok befejezése után, a valóságos tapasztalatok alapján lehet és erre vizsgálatunk második szakaszában majd külön kitérünk.

Figyelemre méltó, hogy a kőműves és a villanyszerelő tanfolyamokra kizárólag olyanok járnak, akik jártak korábban középiskolába, csak nem szereztek szakmát, ill. szereztek, de most újabbat kívánnak szerezni (3 fő). Nem tartjuk véletlennek, hogy épp e két tanfolyamrésztvevői a legmagasabb képzettségűek. A kőműves és a villanyszerelő szakmák piaci értékesíthetősége tűnik ugyanis a leginkább biztosítotttnak. Bár állami építőiparban bizonyos stagnálás, visszaesés tapasztalható, de a magánérős építkezések arányának növekedése megnövelte a szakemberek iránti igényt, széles körű lehetőséget nyújtva a kisiparosi vállalkozói, magánszektoron belüli főállású, avagy főállás melletti munkavégzésre. E szakmák az átlagosnál magasabb jövedelem szerzésére nyújtanak kilátást, figyelemmel a piaci viszonyok alakulására, a második gazdaságba történő bekapcsolódás lehetőségére.

11-en általános iskolán kívül más iskolába nem jártak.

	Gépi forgá- csoló	Villany- szerelő	Kő- mű- ves	Esz- tergá- lyos	He- gesz- tő	Tar- gonca vezető	Ösz- sze- sen
Szakmával rendelkezik	-	3	-	1	1	2	7
Járt közép iskolába, de szakmát nem szerzett	6	5	19	2	3	4	39
Csak általá- nos iskolába járt	1	-	-	2	5	3	11
Összesen:	7	8	19	5	9	9	57

Az egyik tanfolyamnak van egy olyan résztvevője, aki a

főiskolai tanulmányait szakította félbe. Van olyan résztvevő is, aki jelenleg dolgozik gimnáziumába jár.

Az életkor és az iskolai végzettség összefüggése tanfolyamonként a következő képet mutatja: /Az adatok részletes elbeszélgetések résztvevőire vonatkoznak/

-A villanyszerelői tanfolyamra járnak a legmagasabb előképzettségű emberek. A 8 megkérdezett közül háromnak van szakmája, 5-nek pedig bár nincs szakképzettsége, de az általános iskola után hosszabb-rövidebb ideig jártak középiskolába. Harminc éven felüliek csak ketten vannak, mindketten rendelkeznek már szakmával, a harmadik szakképzett ember 21-30 évesek korcsoportjába tartozik. Rajta kívül még ketten vannak e korcsoportban, hárman pedig 20 éven aluliak. Az e tanfolyamra járók fele elmondta, hogy kifejezetten a tanfolyam elvégzése érdekében hagyta ott munkahelyét.

-A kőműves szakmára átképző tanfolyam résztvevők ugyancsak magasabb előképzettségűek. 19 résztvevővel készítettünk interjút, valamennyien jártak középiskolába, bár szakmát egyikőjük sem szerzett. Túlnyomó többségük - 14 fő - még nem töltötte be 20. életévét, hárman 21-30 év közöttiek, egy résztvevő 31-40 közötti, 1 fő pedig 40 éven felüli.

-A gépi forgácsoló jelöltek közül 7 emberrel beszélgettünk. Közülük hatan abbahagyták a középiskolát és egyikük nem is járt középiskolába. Szakmával senki nem rendelkezik közülük. Aki nem járt középiskolába még 20 éven aluli, három társával együtt, akik elmaradtak a középiskolából. Egy 21-30 év közötti és két 31-40 év közötti résztvevővel beszélgettünk.

-A targoncavezetői tanfolyam a legheterogénebb összetételű, legalábbis az elbeszélgetésre kiválasztott minta alapján. Vannak hárman csak általános iskolát végzettek, négyen akik jártak középiskolába, de nem fejezték be, és ketten aki szakmát is szereztek. A szakmával rendelkezők 21-40 év közöttiek, akik csak általánosba jártak, egy 20 éven aluli, ketten 21-30 év közöttiek, a középiskolából kimaradtak között van két 20 éven aluli fiú, egy 40 éven felüli férfi és 31-40 év közötti nő.

-Az ózdi esztergályos szakmára átképző tanfolyam 5 interjúalanya közül egy 40 éven felüli résztvevő rendelkezik szakmával. Ketten jártak középiskolába, de szakmát nem szereztek. Egyikük az a speciális helyzetű huszonegynéhány éves fiú aki évismétlő a Testnevelési Főiskolán és amíg nem folytathatja tanulmányait addig kihasználva az alkalmat: szakmát tanul. A másik szakma nélküli, de általános iskola után tovább tanuló, egy negyven éven felüli férfi. Az a két résztvevő, aki csak általános iskolába járt 21-40 év közötti életkorú.

-Az ózdi hegesztő tanfolyamról 9 fővel beszélgettünk el. Többségük: 5 fő, csak általános iskolába járt. Hárman 20 éven aluliak, ketten 21-30 év közötti, miként az egyetlen szakmával rendelkező résztvevő is.

Összességében tehát a csak általános iskolát végzett 11 főből hatan 20 éven aluliak, öten 21 és 30 év közöttiek, a 30

éven felüli átképzősök között nincs olyan aki ne tanult volna tovább. Megkezdte, de nem fejezte be a középiskolát 39 fő. Meglepően és figyelemre méltóan magas körükben a 20 éven aluliak aránya, 22-en vannak (56%). Közöttük vannak azok akik kifejezetten az átképző tanfolyam miatt szakították félbe tanulmányaikat, mivel számukra kedvezőbb formának tűnt, hiszen lényegesen rövidebb idő alatt, számottevő anyagi juttatás mellett juthatnak szakmához. Közöttük vannak továbbá többnyire azok is, akik korábban még nem álltak munkaviszonyban. Ezen csoport tagjai vonatkozásában vetődik fel leginkább annak a kérdése, hogy az átképzés vajon azon cél elérését szolgálja-e, amelyet eredetileg kitűztek, megfelelően funkcionál-e az átképzés avagy esetleg diszfunkcionálisan, indokolatlan előnyöket biztosítva emberek szűk körének; a szakmájukat "rendes úton" szerzőkkel szemben méltánytalanul kedvezőbb feltételek között.

A 21-30 év közötti életkorú 10 fő a középiskolát elkezdő, de be nem fejezők közül négyen 31-40 év közöttiek, hárman pedig 40 éven felüliek. Azok között akikkel részletesen beszélgettünk 7-en rendelkeznek szakmával, hárman 21-30 év közöttiek, ketten 31-40 évesek és ketten 40 éven felüliek.

Az iskolai végzettség tanfolyamonkénti bontásban a 4. sz. tábla tartalmazza. Az iskolai végzettség és az életkor összefüggését az 5. sz. tábla mutatja.

Mindebből láthatjuk, hogy az átképzésben részesülők túlnyomó többsége 81%-a 30 éven aluli fiatal férfi, akiknek több mint 2/3-a (76%-a) járt középiskolába, de többségük szakmát nem szerzett. Külön figyelmet érdemel, hogy az interjúalanyok majdnem fele (49%-a) 20 éven aluli fiatal, akiknek több mint 2/3-a az általános iskola elvégzése után tovább tanult, de kimaradt a középiskolából. A 30 éven felüli interjúalanyok 11-en voltak, közülük 4-en már rendelkeznek szakmával, de a szakmával nem rendelkező 7 fő is járt valamikor középiskolába.

A MUNKANÉLKÜLIVÉ VALÁS, A MUNKAHELYEK, A MUNKANÉLKÜLISÉG A KORÁBBI ÉLETSZAKASZBAN

Az 57 interjúalany közül hatan - mint már említettük - soha nem álltak munkaviszonyban. Tizenötük életében korábban még nem fordult elő, hogy akárcsak átmenetileg is munka nélkül lettek volna. E 15 főből mindössze egy ember 40 éven felüli, ugyanakkor 6-an 20 évnél fiatalabbak. Több mint 50%-uk (8 fő) 21 és 40 éves kor közötti.

Kérdésünkre 15-en arról számoltak be, hogy életük során már korábban is voltak egyszer munkanélkül, de ez nem haladta meg az egy hónapos időtartamot. Négyen ugyancsak egy alkalommal voltak munkanélkül, de ők 1 hónapnál hosszabb ideig. Két-három alkalommal már korábban sem állt munkaviszonyban élete során a megkérdezettek közül nyolc ember. Közülük hárman 2 hónapon belül mindig munkát vállaltak, öten viszont 2 hónapnál hosszabb ideig voltak állástalanok az említett 2-3 alkalommal. E nyolc ember közül hárman 20 éven aluliak, az ő esetükben ez a gyakoriság már mindenképp figyelemre méltó, mintegy jellemzője korábbi - rövid - munkában töltött életszakaszuknak, hogy időről-időre hosszabb-rövidebb időszakot munkaviszony nélkül töltöttek.

Hogyan szűnt meg legutóbbi munkaviszonya?

Az 57 interjúalany közül mindössze 11-nek a munkaviszonyát szüntette meg a munkáltató. A többség (37 fő) maga kezdeményezte, mint munkavállaló a munkaviszony megszüntetését. 9 ember vonatkozásában fel se merülhet az a kérdés, hogy hogyan szűnt meg a munkaviszonya, ugyanis ők még nem álltak munkaviszonyban.

Nem találkoztunk olyam átképzésben résztvevővel akit létszámleépítés miatt, csoportos elbocsátás során küldtek el korábbi munkahelyéről. Amikor a munkáltató szüntette meg a munkaviszonyt sajátos egyéni okok merültek fel. Volt az interjúalanyok között például olyan szórakoztató zenész, akinek a szerződését a munkáltató SZOT üdülő azért nem hosszabbította meg, mert csak kisebb létszámú zenekar finanszírozására képes. Előfordult olyan eset, hogy néhány napos munkaviszony után munkaidőben orvoshoz ment az illető és másnap "kiadták a munkakönyvét", mondván, hogy lógosokra nincs szükség.

Akik maguk hagyták ott korábbi munkahelyüket, szintén igen eltérő okokból tették. Volt aki jobb munkahely reményében hagyta ott az előzőt, de végül semmilyen új munkahelyet nem talált. Volt aki az ország más vidékéről jött vissza a megyébe, mert szülei gondozásra szorulnak.

Gyakori tipikusnak mondható történet a következő: a főnök közli, hogy csökkenteni kell a létszámot, de formálisan senkit nem küldenek el, csak olyan helyzetet teremtenek, hogy maguktól elmennek az emberek. Leveszik a mozgóbért, szigorítják a munkafeltételeket, romlik a "bánásmód" stb. Különösen a fiatalok válnak az ilyen típusú létszámcsökkentés címzettjeivé.

Mindenesetre az átképzősök "munkanélkülivé válásának" történetei azt bizonyítják, hogy a megyében zajló létszámcsökkentések, munkahelyi felszámolások érintettjei, az így munkanélkülivé vált emberek eddig nem tudtak, vagy nem akartak élni az átképzés lehetőségével. Tanfolyamonként részletezve az alábbi adatok mutatják, hogy melyik fél szüntette meg a munkaviszonyt.

	Gépi forgá- csoló	Villany- szerelő	Kő- mű- ves	Esz- tergá- lyos	He- gesz- tő	Tar- gonca vezető	Ösz- sze- sen
A munkáltató szüntette meg a munkaviszonyt	3	1	2	-	1	4	11
A munkavállaló szüntette meg a munkaviszonyt	3	6	4	4	8	12	37
Soha nem állt munkaviszonyban	1	1	3	1	-	3	9
Összesen:	7	8	9	5	9	19	57

Korábbi munkahelyek száma

Az átképző tanfolyamok résztvevőinek jobb megismerését nagymértékben segíti az, hogy tudjuk róluk, hogy korábbi életútjuk során hány munkahelyen dolgoztak. Természetesen a munkahelyek száma csak az életkorral egybevetve értelmezhető, mivel egyáltalán nem mindegy, hogy mondjuk 3 munkahelye eddig egy 20 éven alulinak vagy egy 40 éven felülinek volt. Az első esetben ez gyakori munkahelyváltoztatást rejt maga mögött, a másodikban - folyamatos munkaviszony esetén - azt, hogy hosszú évekig azonos munkahelyen dolgozott az illető. Persze a sok munkahely, a gyakori munkahelyváltoztatás ténye is többféleképpen értékelhető. A hagyományos elképzelés az volt, hogy a "jó", stabil munkaerő, míg a munkahelyét változtató eleve gyanús "vándormadár". Ha sok munkahelye volt valakinek, biztos van vele valami gond, nem jól dolgozik, összeférhetetlen, vagy valami más, de mindenképp negatív dolog. A másik lehetséges feltételezés az, hogy a vállalkozó szellemű, jobb lehetőségeket kereső, sorsukba nem bele törődő típusú emberek rendelkeznek több munkahellyel, ők akik "újítanak", változtatnak, próbálkoznak.

Az első feltételezésből az a következtetés adódna, hogy azok az átképzősök, akik sok helyen dolgoztak; nem állják meg helyüket a tanfolyamon se, sokan kimaradnak ill. ha szereznek is szakmát, azzal se boldogulnak majd, továbbra is munkahelyről munkahelyre vándorolnak. A másik feltételezésből az elsővel homlokegyenest ellenkező következtetésre juthatunk, nevezetesen arra, hogy akik eddig sok munkahelyet kipróbáltak azok minden bizonnyal rájöttek, hogy szakma nélkül nem találnak megfelelő munkát, épp ezért nagyon komolyan veszik az átképzést, szakmát szereznek s annak birtokában megtalálják majd a nekik való munkahelyet. Arról, hogy melyik feltételezésünk áll közelebb a valósághoz, a vizsgálat későbbi szakaszában számolhatunk majd be, amikor már nyomon követtük az egész átképzést és a résztvevők elhelyezkedését is.

Egyenlőre lássuk a korábbi munkahelyek számára vonatkozó adatokat életkor, szakma szerinti megoszlásban:

- A húsz éven aluliak eddigi munkahelyeinek száma 0 és 5 között mozog. Az e korcsoportba tartozó 27 főből 9-en még egyáltalán nem álltak munkaviszonyban. Akik már dolgoztak, azok átlagosan 2,8 munkahelyük volt eddig.
- A 21-30 év közötti 18 interjúalany között van olyan is aki még nem dolgozott soha és olyan is akinek 10 vagy 10-nél több munkahelye volt már. Itt az átlaga a korábbi munkahelyek számának: 5,4.
- A 31-40 évesek heten voltak beszélgető partnereink között, a legkevesebb munkahelye köztük annak volt, aki 5 helyen dolgozott eddig, és ketten voltak akiknek 10 munkahelyük volt korábban. Az átlagos munkahely száma: 7,7
- Végül a 40 éven felüli öt főből kettőnek korábban hat munkahelye volt, kettőnek nyolc, egynek pedig kilenc. Az átlag: 7,4 korábbi munkahely.

A tanfolyamok között a résztvevők munkahelyeinek száma alapján a következő sorrend állapítható meg:

Tanfolyam	Munkahelyek számának átlaga
1. Hegesztő	2,7
2. Kőműves	2,9
3. Gépi forgácsoló	4,0
4. Villanyszerelő	5,1
5. Targoncavezető	5,7
6. Esztergályos	6,4

Az elbeszélgetések résztvevői összesítve átlagosan 4,1 munkahelyen dolgoztak eddigi életútjuk során. Ha azonban nem vesszük figyelembe azt a 9 főt, akik korábban nem álltak soha munkaviszonyban, akkor a már valaha munkahellyel rendelkezeteknél ez az átlagszám: 4,8

A legutóbbi munkahelyen eltöltött idő

Rendkívül nagy eltérések tapasztalhatók ebben a vonatkozásban, hiszen van aki legutóbbi munkahelyén 5 napot töltött el és van olyan is, aki 9 évet.

-Egy hónapig, vagy annál rövidebb ideig dolgozott utolsó munkahelyén az interjúalanyok közül: 9 fő.

-Egy hónapnál hosszabb ideig, de legfeljebb 1 évig dolgozott: 31 fő.

-Egy évnél több, de legfeljebb 2 év az utolsó munkaviszonyának időtartama: 6 embernek.

-Munkanélkülivé válását közvetlen megelőzően egy munkahelyen két évnél hosszabb időt két interjúalany töltött: egyikük 3 évet, másikuk 9 évet.

Megállapíthatjuk, hogy az átképzésen résztvevők többségét a meglehetősen gyakori munkahelyváltogatás jellemzi, valamint az, hogy legutolsó munkahelyükön rövid ideig dolgoztak /az interjúalanyok 70,1%-a 1 évnél rövidebb ideig, de legfeljebb 1 évig/.

Lakóhely szerinti megoszlás

A vizsgált 6 átképző tanfolyamra járó 101 fő 2/3 része: 76 fő azon a településen él, ahol az átképzés folyik. Nevezetesen Miskolcon laknak 51-en, Ózdon pedig 25-en. A fenn maradó 1/3 rész túlnyomó többsége két város környékén lévő, közeli falvakban lakik. A résztvevők lakóhely szerinti megoszlását tanfolyamonként részletezve a 7. sz. tábla tartalmazza.

Sajátos gondra hívja fel a figyelmet az átképzésben részesülők lakóhely szerinti megoszlása. Közismert tény ugyanis, hogy hazánkban, s azon belül megyénkben is, a városoktól távol levő, kis lakosságszámú falvakban volt a legkevesebb munkalehetőség. Az ipari üzemek szakképzetlen munkaerő iránti igényüket jelentős részben a falvak lakosságából elégítették ki. Ezzel jár együtt a nagy arányú ingázás, valamint a munkásszállón élés gyakorlata. Joggal feltételezhetjük, hogy a távoli, kis településről elszármazottakat fokozottan, de legalábbis azonos mértékben érintik a létszámkorlátozások, az elhelyezkedés nehézségei,

mint a nagyvárosok ill. városkörnyéki községek lakóit. Érdemes elgondolkodni tehát azon, hogy miért ilyen kicsi az arányuk az átképzésen. Feltételezéseink, ismereteink szerint azok a szakképzetlen munkaerők, akik a nagyvárosok ipari üzemeiben immár nem tudnak elhelyezkedni, haza térnek eredeti lakóhelyükre, hiszen többségüknek a családja is ott él. Am e kis településeken a munkalehetőségek nem szaporodtak a távol töltött idő alatt, így a hazatérők munkába állása ott sem oldható meg jelenleg. Fel kell figyelni arra a tényre, hogy a nagyvárosokban feleslegessé váló munkaerő nem elhanyagolható nagyságrendű része más településeken jelenik majd meg, mint munkanélküli, mint szociális gondoskodásra szoruló, mint átképzendő. Gondot kell tehát fordítani arra, hogy a községekben, a település struktúra amúgy is hátrányos helyzetű peremterületein milyen következményei vannak, lehetnek az ipari centrumokban zajló szerkezet átalakításnak. A leginkább gondoskodásra, államigazgatási segítségre, támogatásra szoruló családok lehet, hogy itt élnek legnagyobb arányban. Ez az átképzésen messze túlmenő probléma, tágabb körű feladat. Semmiképp nem feledkezhetünk meg azonban a munkanélküliség ezen vetületéről, s különösképpen nem az esetleges referenciák megyei szintű szétosztása során.

A LÁTSZAT-MUNKANÉLKÜLIEK

Most egy eddig még nem említett jelenségről kívánunk szólni. A valódi munkanélküliség mellett jelen van a látszatomunkanélküliség is, és ennek képviselői az átképző tanfolyamokon is fel-fel bukkannak. Az ő helyzetük sajátossága az, hogy formálisan munkanélküliek, nincs bejelentett munkaviszonyuk, gyakran már hosszú ideje, így a hatóságok elől mintegy bujkálniuk kell a közveszélyes munkakerülés miatti eljárás elkerülése végett. Némelyeknél a tanfolyamra való beiratkozás fő motivuma is az, hogy elkerüljék a hatósági eljárást. E látszatomunkanélküliek valójában rendszeresen végeznek munkát és rendszeres, a megélhetésüket biztosító jövedelmet is szereznek ily módon. Például szüleik háztáji gazdaságában tevékenykednek intenzíven, vagy "az Alföldre járnak" ahol mezőgazdasági munkát vállalnak alföldi településeken szervezett munkacsoportokban. Az ilyen és hasonló helyzetű emberek problémájának megoldásához nem átképző tanfolyamra lenne szükség, hanem az adminisztratív-jogi szabályozás olyan változtatására, mely elismeri minden valóságos hasznos munkatevékenység folytatását és nem fenyegeti szankcióval a jelenlegi keretekbe nem illő tevékenységek folytatóit.

Összegezni tapasztalatainkat korai lenne, hiszen vizsgálatunknak csupán első szakaszát zárjuk le most. E szakaszban alapvetően az u.n. kemény adatoknak, a résztvevők legsajátosabb jellemzőinek a megismerésére törekedtünk. Néhány következtetés természetesen eddigi vizsgálati eredményeinkből is adódik. Ezek közül mi a leglényegesebbnek az alábbiakat tartjuk:

1. Tapasztalataink szerint az átképző tanfolyamok résztvevőinek három jellemző típusa különböztethető meg:
-Fiatal férfiak, akik felismerik, hogy a megfelelő munka

végzéséhez nélkülözhetetlen szakmát az átképző tanfolyamon lényegesen kedvezőbb feltételek között szerezhetik meg /rövidebb idő, magasabb anyagi támogatás, tanulási kedvezmények/, mint a szokásos iskolai úton, amelyet többségük valamikor megkezdett ugyan, de nem fejezett be.

-Középkorú férfiak, akik korábban rendszeresen dolgoztak, de most - többnyire valamilyen családi okkal összefüggésben /válás, szülők gondozása, házasság miatt új helyre költözés/ - munkanélkülivé váltak, nem tudnak elhelyezkedni és bíznak benne, hogy az átképzés után megfelelő munkát találnak.

-Azok a férfiak, akik korábban is gyakran nem álltak munkaviszonyban, vagy mert bejegyzett munkaviszonyon kívül végeztek munkát, vagy, mert életvitelük jellemző vonása a "munkanélküliség".

2. Az átképző tanfolyamok résztvevői többségükben nem elbocsájtásos, vagy más munkáltatói munkaviszony megszüntetés révén váltak munkanélkülivé. Feladat maradt tehát továbbra is azoknak az átképzése ill. ezt megelőzően felkutatása, a szakma szerzésre való rábírása, akiknek a munkaviszonyát a megyében zajló szerkezetátalakítás során szüntette meg a munkáltató.
3. Az átképző tanfolyamok összetétele, de méginkább a jelentkezők ill. az alkalmasnak minősülők alacsony száma felhívja a figyelmet arra, hogy a jelenleg munkanélkül lévők jelentős része - vagy azért, mert nem végezte el az általános iskolát, vagy egészségének rossz állapota miatt, vagy egyéb okból - nem képes, nem tud, vagy nem akar szakmát szerezni. A munkanélküliek gondjainak megoldására tehát az átképzést nem tekinthetjük az egyetlen megoldásnak, hanem tovább kell keresni és alkalmazni más megoldási lehetőségeket is.
4. Az átképzésben részesülők életkor és nem szerinti megoszlása felhívja figyelmünket a fiatalok és a nők szakmához juttatásának fontosságára. A fiatalok rendkívül magas aránya felveti azt a kérdést, hogy számukra nem szükséges-e speciális átképzést szervezni. A nőknek pedig épp az alacsony aránya veti fel azt a feladatot, hogy a nők számára is megoldást kell találni a megfelelő szakmához juttatásuk érdekében.
5. A lakóhely kapcsán vetődött fel a kevésbé szemelött lévő települések gondja, ahol feltehetően fokozott mértékben csapódnak le, s érezhetőek a munkanélküliség negatív hatásai /Nincs munkalehetőség, a feleség eddig nem rendelkezett önálló keresettel, elhelyezkedni ő sem tud, magasabb gyermekszám stb./

Vizsgálatunk további részében az átképzősök munkához való viszonyához, mentalitásáról, szándékairól és elvárásairól; valamint családi háttérrel kívánunk ismereteket szerezni ill. közölni; Továbbá a tanfolyamok eredményességéről az oktatók és a hallgatók megítélése alapján, végül pedig a szerzett szakma hasznosításáról, az elhelyezkedésről, a munkába állásról és a munkavégzésről.

M i s k o l c , 1988. augusztus 15.

FÜGGELEK

Jelmagyarázat az 1-4. sz. ábrákhoz:

- A, LKM gépi forgácsolók
- B, 101.sz. Ipari Szakm. Miskolc villanyszerelők
- C, 114.sz. Ipari Szakm. Miskolc kőművesek
- D, 112.sz. Ipari Szakm. Ózd esztergályosok
- E, 112.sz. Ipari Szakm. Ózd hegesztők
- F, Zalka Miskolc targoncavezetők
- G, Együtt

1.sz. tábla

Az átmenetileg munkanélkül lévők, és átképzésben résztvevők
/a felmérés időpontjában/

Utolsó munkaviszony szerint

Utolsó munkavi- szony		A	B	C	D	E	F	G
1984	év	1	-	-	-	-	-	1
1985	év	-	-	-	-	-	-	-
1986	év	1	-	1	1	1	-	4
1987	I. félév	-	-	1	1	-	1	3
1987	7. hó	-	-	2	-	-	-	2
1987	8. "	-	-	1	1	2	-	4
1987	9. "	1	2	1	2	1	-	7
1987	10. "	-	1	1	1	-	1	4
1987	11. "	-	1	-	3	3	-	7
1987	12. "	-	1	1	3	1	5	11
1988	01. "	1	3	3	-	-	2	9
1988	02. "	-	4	4	2	3	6	19
1988	03. "	-	2	2	-	1	-	5
1988	04. "	3	2	2	-	2	-	9
Összesen		7	16	19	14	14	15	85

2.sz. tábla

Az átmenetileg munkanélkül lévők, és átképzésben résztvevők
/a felmérés időpontjában/

Életkor szerint

Korcsoport	A	B	C	D	E	F	G
8 év alatt	5	1	5	5	3	-	19
8-20	4	4	9	2	2	7	28
1-25	1	2	2	2	4	5	16
6-30	1	6	1	1	5	3	17
1-35	3	-	1	2	1	4	11
6-40	1	1	-	-	-	2	4
1-45	-	2	1	2	-	1	6
46-	-	-	-	-	-	-	-
Összesen	15	16	19	14	15	22	101

3.sz. tábla

Az átmenetileg munkanélkül lévők, és átképzésben résztvevők
/a felmérés időpontjában/

Családi állapot szerint

Családi állapot	A	B	C	D	E	F	G
nős	1	4	2	1	2	6	16
férjezett	-	-	-	-	-	1	1
élettársi viszony	-	3	2	5	4	2	16
özvegy	-	-	-	-	-	-	-
elvált	-	1	1	1	1	-	4
nőtlen	6	8	14	6	7	6	47
hajadon	-	-	-	1	-	-	1
Összesen	7	16	19	14	14	15	85

4.sz. tábla

Az átmenetileg munkanélkül lévők, és átképzésben résztvevők
/a felmérés időpontjában/

Iskolai végzettség	Legmagasabb iskolai végzettség szerint						
	A	B	C	D	E	F	G
8 általános	4	10	17	12	13	13	69
szakm. képz.	2	2	1	1	1	2	9
gimn. érettségi	-	1	1	1	-	-	3
szakk. érettségi	1	2	-	-	-	-	3
technikum	-	1	-	-	-	-	1
Összesen	7	16	19	14	14	15	85

Nincs szakképesítése: 69

Szakképesítése van: 16

5.sz. tábla

Az átmenetileg munkanélkül lévők, és átképzésben résztvevők
/a felmérés időpontjában/

	az iskolai végzettség alakulása korcsoport szerint			
	csak ált. iskolát végzett	középisk.is járt de szakm.nincs	szakmával rendelkezik	együtt
20 éven aluli	6	22	-	28
21-30 év közötti	5	10	3	18
31-40 év közötti	-	4	2	6
40 éven felüli	-	3	2	5
Összesen	11	39	7	57

6.sz. tábla

Az átmenetileg munkanélkül lévők, és átképzésben résztvevők
/a felmérés időpontjában/

A korábbi munkahelyek száma
és életkor szerint

	20 éven aluli	21-30 éves	31-40 éves	41-x éves	együtt
Sohasem állt munka- viszonyban	8	1	-	-	9
Egy munkahelye volt	5	1	-	-	6
Két munkahelye volt	3	3	-	-	6
Három munkahelye volt	5	2	-	-	7
Négy munkahelye volt	5	2	-	-	7
Öt munkahelye volt	1	-	2	-	3
Hét munkahelye volt	-	3	-	-	3
Nyolc munkahelye volt	-	3	3	2	8
Kilenc munkahelye volt	-	-	-	1	1
Tíz munkahelye volt vagy ennél több	-	2	2	-	4
Összesen	27	18	7	5	57

7.sz. tábla

Az átmenetileg munkanélkül lévők, és átképzésben résztvevők
/a felmérés időpontjában/

	Lakóhely szerint						
	1	2	3	4	5	6	7
<i>Miskolc</i>	10	13	11			17	51
Felsőzsolca	1	2	2				5
Alsózsolca						1	1
Arnót	1		1				2
Répáshuta			1				1
Mályi			1				1
Szirmabesenyő						1	1
Onga	1						1
Sajóvamos			1				1
<i>Ózd</i>				14	11		25
Putnok					1		1
Borsodnádassd					1		1
Királd					1		1
Arló					1		1
<i>Leninváros</i>	1		1				2
Alsóvadász						1	1
Rudolftelep		1					1
Sajópetri						1	1
Ináncs						1	1
Bodrogszegi	1						1
Serényfalva			1				1
<i>Összesen</i>	15	16	19	14	15	22	101

Jelmagyarázat

- A, LKM gépi forgácsolók
- B, 101.sz. Ipari Szakm. Miskolc villanyszerelők
- C, 114.sz. Ipari Szakm. Miskolc kőművesek
- D, 112.sz. Ipari Szakm. Ózd esztergályosok
- E, 112.sz. Ipari Szakm. Ózd hegesztők
- F, Zalka Miskolc targoncavezetők
- G, Együtt

NAGY GYULA: KÖZHASZNÚ MUNKA EGY VÁROSBAN

BEVEZETÉS

1987. októberében és novemberében egyik megyeszékhelyünkön un. közhasznú munkavégzés keretében egy munkabrigád a városon keresztül folyó patak medrét tisztította a lerakódott szennyes iszaptól, az elburjánzott növényzettől és a felhalmozódott hulladéktól. A pataktisztítási munkálatokat a megyei tanács felkérésére szervezte meg a megyeszékhely városgazdálkodási üzeme, költségeit közpénzekből részben tanácsai költségvetésből, részben pedig központi forrásokból fedezték.

A lakosság a helyi napilap egyik október elején megjelent cikkéből megtudhatta, hogy a közhasznú munka bevezetését az indokolta, hogy növekedett a munkaközvetítő szerveknél a /nyilvántartott/ tartósan munkanélküliek száma, az alkotmányban rögzített munkához való jog azonban nem szenvedett sérelmet. A megyei tanács munkaügyi osztályának vezetője ugyanitt felhívta a figyelmet arra, hogy közhasznú munkát sem a nagy világgazdasági válság közmunkájával, rossz emlékü inségmunkájával, sem pedig azzal a közérdekű munkavégzéssel nem szabad összetéveszteni, amelyet a bíróság rendelhet el, a közhasznú munkának leginkább szociálpolitikai jellege van, ugyanis bizonyos munkavállalói rétegek munkaerőpiaci helyzete az év eleje óta megváltozott. Az interjúból az is kiderül, hogy milyen rétegekről van szó - zömében azokról, akiket azelőtt vándormadaraknak nevezünk, a vállalatok ugyanis elzárkóznak azoknak a felvételétől, akiknek tele van a munkakönyve, vagy kilépett bejegyzés van benne, vagy fegyelmiileg bocsájtották el, és nem szívesen veszik fel a büntetésből szabadultakat és a szakképzetleneket sem. A nyilatkozat szerint a szervezők 15 embernek tudnak közhasznú munkát felajánlani három hónapra, 3500 forintos havi átlagbérrel kalkuláltak és a résztvevőkre ugyanazok a munkajogi szabályok vonatkoznak, mint általában a munkavállalókra, azzal a kivétellel, hogy itt csak a munkaerőszolgálati iroda által kiközvetített emberek dolgozhatnak.

Nagyon hamar kiderült azonban, hogy az iránta megnyilvánuló igényekhez képest az első pillantásra szerénynek tűnő "szociálpolitikai jellegű akció túlméretezett volt, az érintett munkavállalói rétegek képviselői a vártnál csekélyebb mértékben éltek a megyei tanács által felajánlott lehetőséggel. Kellő számú jelentkező hiányában a munkát csak egy héttel a kitűzött időpont után sikerült elkezdeni, a 15 fős létszámkeretet sohasem használták ki, az egyidőben dolgozók létszáma 6 és 11 között ingadozott. Azon túl, hogy kevesen vállaltak közhasznú munka keretében pataktisztítást, az is jellemző volt, hogy a felvett dolgozók többsége viszonylag rövid időn belül otthagya ezt a munkahelyet: októberben és novemberben összesen 19 ember vett részt a brigád munkájában, de az átlagos létszám csak 9 volt.

November végén a megyei tanács - ahogyan egy dokumentumban megfogalmazták - "tekintettel a a megfogyatkozott létszámra, azon körülményre, hogy az időjárás a munkavégzést várhatóan gátolni fogja, valamint a dolgozók elhelyezése is megoldható

volt" egy hónappal a meghirdetett időpont előtt véget vetett a közhasznú munkának. Ekkor összesen nyolcan voltak állományban, közülük három embert a városgazdálkodási üzem saját dolgozói közé átvett, kettő a munkaközvetítőn keresztül egy másik vállalathoz került segédmunkásnak, három ember elhelyezése viszont a valóságban nem bizonyult a szervezők által "megoldhatónak", ők ismét munka nélkül maradtak.

Dióhéjban ennyi az a történet, melynek előzményeivel, körülményeivel az olvasó részletesebben megismerkedhet ebben az írásban.

A KÖZHASZNÚ MUNKA BEVEZETÉSE

Közhasznú munkákat Magyarországon legújabbán 1987. közepe óta szerveznek alacsony presztízsű kommunális-köztisztasági tevékenységek ellátására kvalifikálatlan, alacsony iskolai végzettségű munkavállalók bevonásával. A közhasznú munka intézményének életre hívása szorosan összefügg azzal a körülménnyel, hogy a nyolcvanas évek közepén új fejlemény következett be a munkaerőpiacon, megjelent és egyre nagyobb méreteket öltött a hivatalosan nyilvántartott munkanélküliség.

1983-84-ben átszervezték az állami munkaerőközvetítést. Míg korábban a munkaközvetítést a helyi tanácsok apparátusa végezte, ekkor megyei munkaerőszolgálati irodákat hoztak létre, melyek a megyei tanácsok felügyelete alatt szervezetileg elkülönülten foglalkoztak munkaerőközvetítéssel. Fokozatosan a megyei iroda irányítása alá került a munkaközvetítő hálózat, amely megyei irodákon kívül azok kirendeltségeiből állt, valamint olyan közvetítőhelyekből, amelyek továbbra is egyes helységek tanácsai szervezetén belül működtek. 1985-ben sor került a munkaközvetítés nyilvántartási és statisztikai rendszerének továbbfejlesztésére is. Új formanyomtatványokat rendszeresítettek a munkaerőigények bejelentésére, személyi nyilvántartó lapokat alakítottak ki az álláskereső regisztrálására és a megyei munkaerőszolgálati irodákon keresztül egységes, az egész országra kiterjedő adatgyűjtést szerveztek meg a munkaközvetítőknél megjelenő keresletről és kínálatról. Ez a statisztikai rendszer a korábbinál szélesebb körű és részletesebb információkat biztosított a helyi és központi irányítószerveknél a munkaerőhelyzet alakulásáról.

Az adatok azt mutatták, hogy 1985-től kezdve gyors ütemben növekedett azoknak az állás nélküli embereknek a száma, akik a munkaközvetítő irodákhoz fordultak, de nem sikerült őket álláshoz juttatni: 1985-ben még kevesebb mint 1000, 1986-ban mintegy 6000, 1987-ben már több mint 10.000 munkaviszonnyal nem rendelkező álláskeresőt regisztráltak.

A nyilvántartott munkanélküliek legnagyobb részét mindvégig az alacsony iskolai végzettséggel rendelkező, peremhelyzetű munkaerő alkotta. E réteg munkanélkülisége korántsem újkeletű a magyar munkaerőpiacon, jelentős részben arról van szó, hogy a regisztráció kiterjesztésével láthatóvá vált egy korábban is létező jelenség, az, hogy a legigénytelenebb, legrosszabb

¹/Az esettanulmány a Munkaügyi Kutatóintézetben készült.

feltételeket biztosító munkaköröket betöltő, a munkaszervezetekhez lazán kötődő, gyakran alkalmi és szezonális munkákat vállaló munkavállalók nem ritkán rövidebb-hosszabb ideig munka nélkül maradnak. Ugyanakkor elmondhatjuk, hogy a szóban forgó időszakban, a nyolcvanas évek közepétől a korábbihoz képest is romlott ennek a munkaerőpiaci helyzete: az ő munkahelyeiket veszélyeztette leginkább a gazdasági recesszió és a létszámcsökkentésre ösztönző bétszabályozás bevezetése, és kimondottan ellenük irányult az az 1986-87-ben kibontakozó munkaerőpiaci kampány, amely a munkaidőalap védelmét, a munkafegyelem javítását, a "kapun belüli munkanélküliség" felszámolását tűzte zászlajára.

A marginális rétegek munkanélküliségéről a hivatalos politika hagyományosan nem vett tudomást, illetve az érintettek problémáit devianciaként tüntette fel, amelyek kizárólag saját negatív tulajdonságaikra és magatartásukra vezethetők vissza, a megoldás pedig a fegyelmezés és büntetés eszközeivel mozgatható előre. A segéd- és betanított munkák iránti munkaerőkereslet csökkenése, a regisztrált munkanélküliek létszámának emelkedése azonban egyre élesebben felhívta a figyelmet az ilyen típusú munkaerőpiaci feszültségek létezésére és növekedésére, aggodalmat váltottak ki és új típusú reagálásra készítettek az állami szerveket. Lényegében e probléma kezelésére alakították ki 1985 és 1987 között a közhasznú munka intézményét.

A közhasznú munka bevezetését helyi kezdeményezések előzték meg. Többhelyütt már 1985-ben észlelték, hogy nagyobb számú képzetlen munkás elhelyezkedése nehézségekbe ütközik, a munkaközvetítés nem képes számukra munkalehetőséget felajánlani. Egyik megyében konkrét terveket is kidolgoztak közhasznú munka szervezésére, amelyhez központi jóváhagyást és pénzügyi segítséget kértek. A javaslat szerint a megyeszékhelyen már 1985 szeptemberében közhasznú munkát indítottak volna kommunális tevékenységek ellátására, melynek költségeit kétharmadrészt helyi, egyharmadrészt központi forrásokból kívánták fedezni.¹

A központi szervek ekkor még nem karolták fel a kezdeményezést, így a közhasznú munka bevezetése egyelőre csak terv maradt.

Időközben azonban több ezerre duzzadt a regisztrált munkanélküliek létszáma, az elhelyezkedési nehézségek országos szintű problémává váltak, amely egyre nagyobb nyilvánosságot kapott, a leginkább érintett megyék pedig továbbra is szorgalmazták a megoldás keresését. Mindez azt eredményezte, hogy a munkaügyi kormányzat 1986-1987-ben a korábbi javaslatokra építve központi programot hirdetett meg a közhasznú munka bevezetésére. Az ÁBMH először 1987. novemberében tett hivatalos formában javaslatot a Minisztertanács felé a közhasznú munka alkalmazására,² majd

¹/Lásd: Borisza Gyula: közhasznú munka - közhaszn, I. sz. részanyag, ÁBMH Munkaügyi Kutatóintézete, Budapest, 1988.

²/Előterjesztés a Minisztertanács részére a munkakerülő életmódot folytatók munkába helyezésének tapasztalatairól. ÁBMH, Budapest, 1986. november.

1987. májusában a Gazdaságfelügyeleti Bizottság elé kerül a kérdés, amely jóváhagyja a közhasznú munkák szervezését, pénzalapot biztosít a központi költségvetést terhelő költségek finanszírozására és meghatározza a működtetés szabályait.¹ A kérdéssel foglalkozó hivatalos dokumentumok² nem fukarkodnak a munkanélkülieket megbélyegző kitételekkel, egy pillanatra sem teszik kétségesse, hogy az érintettek végső soron saját maguk tehetnek arról, hogy munkanélküliekké váltak, ugyanakkor utalnak arra is, hogy a kialakult helyzet a munkaerőpiac változásaival is összefügg.

A hivatalos helyzetkép szerint a munkáltatók egyre inkább csak a jól képzett, stabil, megbízható, becsületesen és szorgalmasan dolgozó embereket hajlandók foglalkoztatni, és ez elhelyezkedési gondokat eredményez azok számára akik nem ilyenek, mint a gyakori munkahelyváltókat, a kilépett munkakönyvi bejegyzésűek, a fegyelmiel elbocsájtottak, a büntetett előéletűek és a cigányok, mely csoportokra jellemző az alacsony igény szerint, rendezetlen életvitel, valamint az, hogy közülük sokan a nyolc általánost sem végezték el. A körvonalazott réteg, vagy már most munkakerülőnek minősül, vagy a munkakerülő életmódot folytatók tartalmát képezi. A munkaerőpiacon helyzetük leértékelődött, gyakran kiszolgáltatott állapotban vannak. Foglalkoztatásukat döntően preventív céllal, a bűnözés terjedésének elkerülése miatt kell megoldani. A közhasznú munka fentiek mellett egyes körzetekben az önhibájukon kívül átmenetileg elhelyezkedni nem tudók számára is megfelelő lehetőség lenne a bevezetést javasló előterjesztés szerint.

Ezek a magyarázatok világosan mutatják, hogy a hivatalos munkaerőpolitika nem szakított azzal a szemlélettel, amely a marginális csoportok munkanélküliségét a deviáns viselkedés következményeként tünteti fel, az érintettek saját hibájára vezeti vissza, és továbbra sem kerültek látóterébe a jelenséget előidéző valóságos társadalmi-gazdasági okok.

Újdonságnak tekinthető ugyan, hogy a problémával összefüggésben a munkaerőpiaci változásokról is szó esik, de az okfejtés szerint ezek a változások szinte kizárólag az érdemtelen, negatív magatartású, használhatatlan munkaerőt hozták nehéz helyzetbe. A közhasznú munka bevezetése elsősorban azzal hozható összefüggésbe, hogy a munkaügyi kormányzat a felgyülemlett feszültségeket olyan mértékűnek ítélte, amelyeket már nem célszerű, illetve nem lehet elhallgatni, kezelésük pedig a korábban alkalmazott büntető jellegű intézkedéseken túlmenően állami beavatkozást igényel.

A közhasznú munka szervezésére és a részvétel feltételeire vonatkozó legfontosabb szabályok az alábbiak lettek:³

-Közhasznú munka indítását a megyei tanácsok munkaügyi

¹ /Előterjesztés a Gazdaságfelügyeleti Bizottság részére. Javaslat a közhasznú munkavégzés bevezetésére. ÁBMH. Budapest, 1987. április.

² /Lásd az előző két jegyzetet

³ /B. 001/1987. /M. K. 15. / "ÁBMH-PM. számú együttes tájékoztató a közhasznú munkavégzésről.

osztályai kezdeményezhetik az Állami Bér- és Munkaügyi Hivatalnál, egy kérelemben, amelyben jellemezni kell az érintett terület munkaerőhelyzetét, az elvégzendő munkákat és meg kell határozni a felmerülő költségeket. Az ÁBMH előzetes engedélyének birtokában a tanács konkrét megállapodást köt a munka megszervezésével megbízott intézménnyel, vállalattal, mely megállapodást az ÁBMH-nak utólag még jóvá kell hagyni.

-Közhasznú munkán "csak az az önhibáján kívül elhelyezkedni nem tudó személy alkalmazható, akinek más munkáltatónál történő munkába helyezése megghiúsult, s 30 napon belüli munkába állítására nincs kilátás." Közhasznú munkára csak olyan embereket lehet felvenni, akiket a munkaközvetítő javasol, őket viszont, ha az egészségügyi követelményeknek megfelelnek, a munkáltató köteles alkalmazni. Munkaviszony csak határozott időre, legfeljebb két hónapra létesíthető /a szabályok nem zárják ki a munkaszerződés meghosszabbítását, de nem is szólnak róla/. A munkavállalók részéről a részvétel önkéntes, a munkaközvetítő által felajánlott közhasznú munkát nem kötelesek elfogadni.

-A közhasznú munka költségeit a munkáltatónak megtérítik, 70 százalékban a központi, 30 százalékban a tanácsai költségvetésből.

A kialakított szabályok tehát nem tartalmaznak semmi adminisztratív jellegű kényszerítő elemet a munkavállalók felé, egy állami forrásból finanszírozott foglalkoztatási programot körvonalaznak, amellyel átmeneti munkalehetőséget lehet biztosítani a munkanélkülieknek. A konstrukció ugyanakkor a szervezőket sem kötelezi a foglalkoztatásra:

-egyrészt, bár a kiközvetített embereket fel kell venni, az nincs meghatározva, hogy a munkaközvetítő köteles lenne a munkanélkülieknek közhasznú munkát ajánlani, ráadásul, ismerve a megcélzott réteget és a munkavállalói magatartások hivatalos megítélését, az a rendelkezés, mely szerint közmunkán csak önhibáján kívül elhelyezkedni nem tudó emberek alkalmazhatók, szinte bárkinek a kizárására hivatkozási alapot nyújthat.

-másrészt, a meglehetősen rövid - legfeljebb kéthónapos - munkaszerződés lejártá után már a munkaadót nem köti semmi, szabadon dönthet arról, hogy meghosszabbítja-e az alkalmazást.

Az első közhasznú munkák szervezése rendkívül gyorsan elkezdődött, mert a foglalkoztatási feszültségek által leginkább érintett megyék, amelyek az ügyet szorgalmazták, a kormányzati jóváhagyás után rögtön adcióba léptek. A május közepén megszületett központi döntést követően volt ahol már júniusban szerveztek közhasznú munkát, júliusban immár hat megyében, augusztusban pedig nyolc megyében volt közhasznú munka. Több részletkérdés szabályozásának kidolgozására valamint a szabályok nyilvánosságra hozatalára csak menet közben került sor, jóval azután, hogy a munkák elindultak.

A KÖZHASZNÚ MUNKA SZERVEZÉSÉNEK HELYI ELŐZMÉNYEI

Történetünk színhelye az ország egyik kisebb megyéjének

székhelye, egy mintegy 50 ezres lélekszámú hagyományos nehézipari-bányászati központ. Az egész megye az ország iparilag fejlettebb körzetei közé számít, amelyre már a hetvenes évek eleje óta jellemző a globális munkaerőhiány. Csak néhány megyeközponttól távolosó mikrokörzetben nincs elegendő helyi munkaalkalom, ezekről a helyekről sokan más megyékbe ingáznak. A nyocvanas években sem került sor a megyében üzembezárásokra, tömeges létszámleépítésekre, amelyek nyomán éles munkaerőpiaci feszültségek alakultak volna ki.

A megyei vezetés nem tartozott a közhasznú munka bevezetését kezdeményezők körébe, magatartását inkább az országos fejlemények követése jellemezte. A helyi irányító szervek 1986. őszétől kezdtek hangsúlyosan foglalkozni a munkanélküliség kérdésével. Novemberben a megyei tanács munkaügyi osztálya jelentést készített a munkaerőhelyzetről, ebben esik először szó arról, hogy a szakképzetlenek és az "alacsony munkamorálú dolgozók" munkába állítása gondot okoz. 1987. májusának végén újabb munkaügyi témájú előterjesztés készül, amelyben úgy értékelik, hogy az elhelyezkedési nehézségek súlyosbodtak, ráadásul vállalati létszámleépítésekre lehet számítani, amelyek következtében várhatóan tovább romlik a helyzet. A megyei tanács végrehajtó bizottsága akkor úgy dönt, hogy meg kell vizsgálni a közhasznú munka bevezetésének lehetőségét.

A munkaerőhelyzet átértékelése, a közhasznú munka bevezetésének fontolóra vétele úgy következett be, hogy közben semmi feltűnő jele nem mutatkozott annak, hogy a helyi munkaerőpiacon számottevő változások történtek volna. Ellentétben egyes más körzetekkel és az országos tendenciákkal, a megyében a regisztrált álláskeresők létszáma nem mutatott gyors növekedést, hanem viszonylag alacsony szinten, 100-200 között stagnált illetve ingadozott. A szóban forgó időszakban - 1986 második felétől - ez a létszám már csak töredéke volt a foglalkoztatási feszültségek által leginkább érintett megyék hasonló adatainak.

Abban, hogy a megyei tanács figyelme mégis a munkanélküliség problémája felé fordult, meghatározó szerepet játszott a munkaerőszolgálati iroda vezetője. Ő volt az, aki 1986. szeptemberétől kezdve állandóan napirenden tartotta a kérdést, felhívta a figyelmet arra, hogy sok elhelyezhetetlen munkavállaló van a megyében, borulató prognózisokat adott a jövőre vonatkozóan és erőteljesen szorgalmazta, hogy tegyenek lépéseket a közhasznú munka bevezetésére. Érvelése során nem egyszer olyan túlzó becslések is elhangzottak a munkanélküliség mértékéről és a várható elbocsátásokról, amelyek nem voltak megalapozhatók a munkaközvetítő rendelkezésére álló adatokkal, információkkal. Nem arról van szó, hogy tudatosan igyekezett volna félrevezetni a feletteseit, ő maga is szentül meg volt győződve arról, hogy a megyében a munkanélküliség expanziója fog bekövetkezni. Országosan ismert és elismert munkaügyi szakembernek számított, szoros kapcsolatot tartott más területeken és a központi irányításban dolgozó kollégáival, naprakész információkkal rendelkezett a munkaügyi politika fejleményeiről. Tudta, hogy a munkaügyi kormányzat immár jelentős problémának tekinti a munkanélküliek létszámnövekedését, ismerte a tervbe vett helyi és központi intézkedéseket és hitt abban, hogy a a feszültségek

saját működési területén is jelentkeznek, a megyének időben fel kell készülni megoldásukra. Ambíciói is hajtották, hiszen irodája mindig a legelsők között volt, amikor a munkaközvetítésben valamilyen újdonságot vezettek be, legyen az újfajta adatlap, számítógépes feldolgozás vagy a körzeti kirendeltségek létrehozása.

Olyannyira fontosnak tartotta a kérdést, hogy amikor 1986. végén kiderült, hogy az előző negyedévben - éppen akkor, amikor az elhelyezkedési nehézségek ügye a tanácsnál napirendre került - a várakozással ellentétben az elhelyezkedésre várók létszáma a korábbi időszakhoz képest lényegesen csökkent, a közvetítő irodákban regisztrációs kampányt rendelt el, azaz arra utasította beosztottjait, hogy minden egyes munkát kereső emberről töltsenek ki személyi adatlapot, adott esetben arról is, akivel ebben nem állapodtak meg. Így módon a következő negyedévre sikerült több mint kétszeresére feltornáznai a regisztrált álláskereső állományát.

A megyei tanács saját helyzetértékeléseinek kidolgozásakor támaszkodott a gyakorlathoz közelebb álló munkaerőszolgálati iroda információira, amelyek hitelességét az általuk is ismert országos kezdeményezések, intézkedések is alátámasztani látszottak. Ha van ilyen probléma és van a kezelésére szolgáló központilag jóváhagyott eszköz, akkor érdemes foglalkozni a bevezetésével - ez volt a kérdésben illetékes munkaügyi osztály álláspontja. Sietségre azonban nem láttak okot, május végén kelt előterjesztésükben, amelyet a tanács végrehajtó bizottsága június elején fogadott el, augusztus végére irányozták elő, hogy megvizsgálják a közhasznú munka bevezetésének lehetőségét.

AZ ELŐKÉSZÍTÉS FELGYORSULÁSA, FÉLBESZAKADÁSA ÉS ÚJRAKEZDÉSE

Az események azonban hamarosan váratlan lendületet vettek. Rövid idő elteltével a tanácselnök gyors információt kért a munkaügyi osztálytól a helyi elképzelésekről és megsürgette az előkészítést. Ennek motívuma az ügyben tájékozott emberek szerint az volt, hogy előző este riportot látott a televízióban, amelyben a közhasznú munka egy másik megye székhelyén már folyamatban lévő szervezését mutatták be. A munkaügyi osztály erre azonnal akcióba lépett:

- A tanácsi vezetés számára konkrét javaslatot dolgozott ki a közhasznú munka elindítására. Eszerint a munkaerőhelyzet a megyeszékhelyen indokolja a leginkább a közhasznú munkát, ahol ennek keretében 80-100 fő elhelyezését kell megszervezni. A foglalkoztatásra kommunális ingatlankezelői, környezetvédelmi, esetleg erdőgazdálkodási területen lehetséges, a kezdésre augusztus elején kerülhet sor. Kalkulálták a bérköltségeket is,

¹/A nyilvántartásba vétel gyakorlata több lényezőtől függően változik a munkaközvetítőnél. Nem szoktak minden ügyfélről adatlapot kitölteni, leginkább a visszatérő ügyfelek és a "nehéznek" minősített esetek kerülnek a nyilvántartásba. Lásd részletesebben: Nagy Gyula: Regisztrált munkanélküliség egy munkaközvetítő irodában. ÁBMH Munkaügyi Kutatóintézet, 1988., 16-22 o.

amelyek az elképzelés szerint három és félmillió forintot fognak rúgni, ebből a tanácsi költségvetést egymillió forint terheli. A tervezetben azzal számoltak, hogy az egyéb költségeket a munkák megrendelője fogja biztosítani.

- Lépéseket tettek a leendő munkahelyek biztosítása érdekében is. Felkérték a helyi ingatlankezelő vállalatot és a városgazdálkodási üzemet, hogy mérjék fel, hány embert tudnának közhasznú munka keretében foglalkoztatni és határozzák meg a várható költségeket.

A kérésnek megfelelően a két tanácsi vállalat igen gyorsan megtette ajánlatát.

Az ingatlankezelő augusztustól november végéig hét férfit tudott volna foglalkoztatni közterületek rendezésére, takarítására, utcai árkok tisztítására, parkgondozásra. Háromezeregyszáz forintot havi fizetéssel kalkuláltak, az adókat és az egyéb dologi költségeket is beleszámítva egy ember egy havi foglalkoztatása 5.100.-Ft-ba került volna.

A városgazdálkodási üzem 15 férfi részére pataktisztítási munkát ajánlott három hónapra 3.500 Ft-os kereset biztosításával. Itt egy hónapra számítva 26.000 Ft-ra rúgott egy-egy ember foglalkoztatásának teljes költsége, mert viszonylag sok pénzt igényelt a kitermelt iszap és szemét daruval való kiemelése és a helyszínről való elszállítása.

Egy harmadik lehetőség is felvetődött: a megyei tanács mezőgazdasági osztálya erdőgazdasági, fátelépítési munkákról vázolt egy elképzelést, melyben 200 fő munkába állítását is elképzelhetőnek tartották. A teljesítményformák alapján 3.900 Ft-os havi bérrel számoltak. Minden felmerülő költséget egybevéve ezen a területen 9.200 Ft-ba került volna egy dolgozó havi foglalkoztatása. A kalkuláció azonban ebben a formában még nem jelentett az előbbiekhöz hasonló konkrét ajánlatot. A tényleges lehetőségek tisztázásához 5-6 környékbeli termelőszövetkezettel kellett volna tárgyalni fogadókészségükről. Erre az utánjárásra azonban a munkaügyi osztály nem vállalkozott, így az egyetlen olyan megoldási alternatívából, amely képes lett volna biztosítani az elhelyezni kívánt 80-100 ember foglalkoztatását, sohasem vált valódi lehetőség. Az ajánlatok benyújtása után hosszú ideig további lépést nem tettek a közhasznú munkák beindítása érdekében.

Az történt ugyanis, hogy időközben a tanácsi vezetés figyelme elterelődött a közhasznú munka ügyéről, így a munkaügyi osztály szemében immár semmi sem adott okot további sietségre. Megelégedtek a feladat formális teljesítésével, amihez elegendőnek tűnt az ajánlatok begyűjtése. Mivel az elnök által gerjesztett kampány elcsúszott, a bevezetés lehetőségének konkrét megvizsgálására kitűzött eredeti, augusztus végi határidőt tekintették ismét érvényesnek.

Egy jó hónap elteltével, augusztus elején kezdtek újra foglalkozni a kérdéssel. Ekkor a munkaközvetítő irodán keresztül kérdőívet juttattak el a regisztrált munkanélküliekhez, amelyben megkérdezték, hogy vállalnának-e közhasznú munkát, és ha igen, milyen. A kérdőívben mindhárom eredeti ajánlat - pataktisztítás, az ingatlankezelőnél végzendő munka és az erdőgondozás - szerepelt ugyan, de ekkor a konkrét előkészítés elmulasztása miatt az erdőgazdasági munkák már nem

jelentettek valóságos lehetőséget. A postán kiküldött, nehezen érthető és kitölthető kérdőívekre alig érkezett be értékelhető válasz, de ez nem sokat számított, mert a munka kijelölése valójában a felmérés eredményétől teljesen függetlenül, annak megismerése előtt megtörtént. A még szóbajöhető két lehetőség közül a munkaügyi osztály a városgazdálkodási üzemet, a pataktisztítási munkákat választotta ki. A döntés egyedüli indokaként a dokumentumokban és nyilatkozatokban az szerepel, hogy az ABMH inkább ezt a megoldást támogatta. Bizonyára el is hangzott ilyen vélemény az ABMH részéről, de mivel semmilyen szabály vagy irányelv nem zárta ki, hogy ingatlankezelő vállalatnál közhasznú munkát szervezzenek - több helyen szerveztek is - valószínűtlen, hogy mereven ragaszkodott volna a városgazdálkodási üzemben. Más szempontok mérlegelésére egyáltalán nem került sor. Például azzal, hogy a leendő dolgozóknak milyen megoldások lennének kedvezőbbek, bevallottan nem foglalkoztak a szervezés során: "... arra, hogy milyen munka lenne jó nekik, egyáltalán nem gondoltunk, csak azt néztük, hogy mire van ajánlat." Az anyagi konzekvenciák iránt is közömbösebbek voltak, hiszen a kiválasztott üzemnél a foglalkoztatás többszörösebe került, mint a másik helyen. Igaz, itt több embert voltak hajlandók fogadni, de semmi sem zárta ki azt, hogy mindkét helyen legyen közmunka, különösen ha arra is gondolunk, hogy eredetileg 80-100 ember elhelyezésének megszervezését tartották szükségesnek, a városgazdálkodási üzemnél pedig csak 15 fős volt a létszámkeret.

A megyei tanács vezetése augusztus végén elfogadta a munkaügyi osztály előterjesztését a közhasznú munka a városgazdálkodási üzemnél történő bevezetéséről. A jóváhagyott költségvetés szerint a 15 ember három havi foglalkoztatása 1.200 ezer forintba fog kerülni. A központi szervek támogatásából a bérjellegű költségek 70 %-át, mintegy 200 ezer forintot lehet finanszírozni, a bérjellegű költségek 30 %-át, valamint a dologi költségeket, összesen 1 millió Ft-ot helyi forrásokból fedeznek. Ez utóbbi összeg egyharmadát a megyeszékhely városi tanácsa, kétharmadát a megyei tanács vállalta magára.

A szeptemberi hónapot a munkaügyi osztály néhány, bonyolultnak egyáltalán nem tekinthető adminisztratív ügy elintézésének szentelte: azok szerint a feltételek szerint, amelyet már minden érdekelt fél ismert és elfogadott, megkérte az ABMH elvi engedélyét a közhasznú munka szervezésére, majd ugyancsak az ABMH-val megkötötte a pénzügyi támogatást rögzítő szerződést, végül a hónap vége felé a városgazdálkodási üzemmel is leszerződött. Ekkor jelölték ki a munkavégzés időszakát: október 1-től december 31-ig. A szervezés elhúzódása, az ügyintézés lassúsága végülis kérdésessé tette az egész vállalkozás kivitelezhetőségét, hiszen novemberből akár be is köszönthetett volna a fagy, lehetetlenné téve a pataktisztítást, az iszap kitermelését. A kivételesen enyhe időjárásnak köszönhetően ez végülis nem következett be, de a résztvevők munkája így is sokkal nehezebb lett, mintha akkor tisztították volna a patakot, amikor az ilyen tevékenységet végezni szokás.

MUNKAHELY, MUNKAERŐHELYZET, MUNKAVÉGZÉS

A városgazdálkodási üzem /VGÜ/ elsősorban a megyeszékhely kommunális feladatait látja el, tisztítja, karbantartja építi az úthálózatot és az egyéb közterületeket, elhordja a lakossági hulladékot. Ezeket a munkákat, amelyekből árbevételenek háromnegyede származik, a felügyeletét ellátó városi tanács rendeli meg az üzemtől.

A tanácsi munkákon kívül kis volumenben más megrendelőknek is végeznek útépitést és földmunkákat, valamint a kertészetben természetett virágok értékesítésével is foglalkoznak. Ez utóbbi tevékenységekből némi nyeresésre is szert tesznek - A VGÜ ugyanis ún. korlátozott nyerségérdekeltségű gazdálkodó egység, ami azt jelenti, hogy a tanács számára végzett munkák díja nem tartalmazhat nyereséget.

Az állandó dolgozók létszáma 300 fő körül szokott ingadozni, ami nem elegendő a feladatok ellátására, ezért átlagosan 70-80 fő nyugdíjast is foglalkoztatnak. Az üzem kevés bért tud fizetni, az itt végzendő munkák alacsony presztízsek, kissé leegyszerűsítve ezekre az okokra vezethetők vissza a létszámgondok.

A VGÜ munkaerőszerkezete és munkaszervezete - az a közeg, amelyben a közhasznú munkát megszervezték - vázlatosan az alábbiak szerint jellemezhető:

- A szakipari műhelyben dolgozó különböző szakmunkások képezik az üzem fizikai állományának elitjét. Ez a szűk réteg teljesen elkülönül a többi munkavállalótól, helyzete privilegizált, magas kereseteket ér el.

- Szintén jó kereseti lehetőségük van a kubikusbrigádoknak. Az itt dolgozók magját bejáró falusiak alkotják. Korábban ezt a munkát kizárólag ilyen emberek végezték, akikre kevéssé volt jellemző a fluktuáció, megbízható egyenletes teljesítményt nyújtottak. Az utóbbi években azonban egyre inkább kiöregedett, kivált a munkából az a paraszti származású generáció, amelyből a kubikosok állománya rekrutálódott, és beszűkült a munkaerőréteg hagyományos utánpótlási bázisa. Ezért a kubikusbrigádokban állandósult a munkaerőhiány és a hiányzó létszámot az üzem egyre nagyobb arányban csak instabil, fluktuációra hajlamos munkaerővel képes pótolni.

- Míg az előző csoportokhoz kizárólag férfiak tartoznak, a parkgondozóknál férfiak is, nők is dolgoznak. Összetételük vegyes; idős vagy a keményebb fizikai munkát más okból nem bíró férfiak, kallódó, lecsúszott emberek, kedvezőbb lehetőségekre nemigen számítható női munkavállalók találhatók köztük. Keveset keresnek, az állomány egy rész viszonylag stabil, a többiek sűrűn cserélődnek.

- A szemetesek, akik a leginkább megvetett férfimunkát végzik, a helyi társadalom leghátrányosabb helyzetű, perifériás közegéből kerülnek ki. Döntő többségük cigány. Szintén állandó mozgásban vannak, a munkaerőállomány gyorsan cserélődik. Nem ritka, hogy viszonylag rövid időszakon belül többször kilépnek az üzemből, majd visszatérnek. Keresetük magasabb, mint a

parkgondozóké, ami arra vezethető vissz, hogy ez a munka nagyobb fizikai igénybevétellel jár, csak férfiak végzik. Rendszeres, bár nem jelentős összegű többletjövedelemhez jutnak, úgy, hogy a szemétből kiválogatják és értékesítik az eladható anyagokat /üveg, fém, kenyér, papír, stb./, és alkalmanként lomok, sőt elszállításáért csúszópénzt kapnak.

-Végül az utcaseprőket említjük, akik ugyanazokkal a társadalmi munkaerőpiaci jellemzőkkel írhatók is, mint a szemetesek, a különbség annyi, hogy kivétel nélkül nők. Ők keresnek a legrosszabbul.

Az üzem sokoldalúan alkalmazkodik annak a rétegnek a munkaerőpiaci magatartásához, amely fő meritési bázisát képezi. Az alacsony státusú munkaposztok betöltésekor szinte csak a fizikai alkalmasság jelent szelekciós kritériumot. Az igazolatlan mulasztásokkal szemben az üzem elnéző, sőt ha rossz a munkaerőhelyzet, az is elő szokott fordulni, hogy a hosszabb ilyen mulasztás miatt kényszerűen elbocsátott munkást ugyanoda visszaveszik. A munkaszervezetet is olyanná igyekeznek formálni, hogy a gyakran előforduló hiányzások, hirtelen kilépések miatt a fontosabb feladatok ellátásában ne keletkezzen zavar. Például a szemétrakodók összlétszámának egynegyedét nem osztják be járatokra, hanem belső üzemi feladatokkal bízzák meg, ez az ún. "tartalék". Ha a többiek közül valaki nem érkezik meg a munkába vagy elkéredzkedik - ez teljesen bevett dolog - akkor a "tartalékból" irányítanak át utánpótlást. Olyan munkaadóról van tehát szó, amely nagy létszámban foglalkoztat a közhasznú munka várományosaihoz hasonló marginális munkaerőt, mem idegen számára az a réteg, amelyet foglalkoztatnia kell.

Mint már volt szó róla, az üzemet június közepén kérték fel, hogy biztosítson lehetőséget a közhasznú munkára és készítsen konkrét javaslatot valamint árvetést.

A vezetés nem fogadta örömmel a dolgot, mert feltételül szabták, hogy a végzendő munkának olyannak kell lennie, amely nem szerepel az éves feladattervben és nyereséget sem lehet rajta értékesíteni. Így első ránézésre a közhasznú munka kapcsán sem a munkaerőhelyzet, sem a pénzügyi helyzet javulására nem lehetett számítani, csak az volt nyilvánvaló, hogy többletterheket ró az üzemre. A tanácstól való erős függés miatt azonban a feladat visszautasítása vagy a teljesítése alól való kibúvás szóba sem jöhetett. Az összeülő üzemi vezérkar gyorsan eldöntötte, hogy patakisztítási munkát fognak javasolni. Az ötlet ugyanabból a televíziós riportból származott, amelynek nyomán az események felgyorsultak - abban is patakisztításról volt szó. Ez minden szempontból megfelelt a célnak: az üzem által ismert tevékenység volt, mert a kubikosokkal időnként ki szokták tisztíttatni a városban átfolyó patak leginkább szem előtt lévő szakaszát, ugyanakkor az éves feladattervben ilyen munka nem szerepelt. Bár tudták, hogy a megyei tanács több embernek keres munkát, úgy gondolták, hogy 15 fő foglalkoztatásának felajánlása elegendő lesz. Érthető módon minél kevesebb terhet kívántak vállalni, helyismeretük alapján egyébként is úgy vélekedtek, hogy lényegesen nagyobb létszámra nemigen lehet számítani. A tevékenység és a létszám meghatározása után gyorsan elkészült a költségvetés is, melynek

kidolgozásakor ügyeltek arra, hogy minden várhatóan felmerülő költségelem szerepeljen benne, nehogy még ráfizetésessé váljon a kényszerű vállalkozás.

A kalkulációban meglehetősen alacsony béreket szerepeltettek - havi 3.500 forintot -, aminek az oka - tekintettel arra, hogy a költségeket nem az üzem viselte, - nem lehetett a takarékoság vagy a pénzhiány. Megítélésünk szerint ezzel azt akarták biztosítani, hogy a közhasznú munka semmiképp se teremthessen munkaerőpiaci konkurrenciát saját "belső" tevékenységük számára.

Az üzem a kidolgozott javaslatot még júniusban juttatta a megyei tanácshoz, vállalva, hogy a felkérésnek megfelelően augusztus elejétől biztosítja a munkavégzés lehetőségét. Erre azonban - mint már szó volt róla - nem került sor, és az üzem vezetése hosszú ideig semmiféle hivatalos tájékoztatást nem kapott a dolgok állásáról, személyes kapcsolataikon keresztül is csak annyi jutott a tudomásukra, hogy valószínűleg náluk lesz ugyan közhasznú munka, de hogy mikor, az teljesen bizonytalan. Szeptember utolsó napjaiban közölték velük, hogy szinte azonnal, október 1-től kezdeni kell, így a szükséges előkészületeket ismét kapkodva kellett megtenniük. A közhasznú munka szervezésére vonatkozó szerződést is az utolsó pillanatban hozta tető alá a megyei tanács.

A tervezett kezdés előtt megbeszélést szerveztek a munkaközvetítő irodában, amelyre az iroda elhívta azokat a nyilvántartott munkanélkülieket, akiket a közhasznú munkára kívánt közvetíteni, hogy tájékoztassák őket a lehetőségekről, a feltételekről.

A kitűzött időpontban az irodában hat hivatalos személy jelent meg - hárman a városgazdálkodási üzemtől, ketten a munka közvetítőtől, egy vezető pedig a megyei tanácstól - de meglepetésükre a leendő munkások nehezen gyűltek össze. A várakozás közben kisebb vitára is sor került: A VGÜ műszaki vezetője kijelentette, hogy ha nem jön össze legalább egy kis létszámú brigádra való vállalkozó, akkor nem hajlandó elindítani a munkát, mire a megyei tanács képviselője úgy foglalt állást, hogy visszaút nincs, majd igyekeznek feltölteni a létszámot. Végül hét ember hallgatta meg a tájékoztatást, de közülük se mindenki vállalta a munkát. Október első napjai a létszámtoborzással és a kötelező orvosi vizsgálattal teltek el, végül csaknem egy héttel az eredetileg kitűzött időpont után nyolc ember részvételével elkezdődött a pataktisztítás.

Mint azt a dolgozat bevezetőjében már bemutattuk, paradox helyzet alakult ki: az a tevékenység amelyet a munkaerőtúlkínálat levezetésére, a munkanélküliség foglalkoztatása céljából hoztak létre, kezdetől fogva, mindvégig ironikus munkерőhiánnyal küzdött. A következőkben azt kíséreljük meg bemutatni, hogy miért is alakult így a dolog.

A kezdés nehézségei után a munkaközvetítő iroda közvetítést végző tisztviselői azt az utasítást kapták, hogy igyekezzenek maximálisan biztosítani a közhasznú munkaerő utánpótlását. A közvetítőben szóba jöhető ügyfeleknek mind fel is ajánlották ezt a munkát, beleértve az újonnan jelentkezőket is. Ez az eljárás - finoman fogalmazva - nem felelt meg pontosan a közhasznú munkára vonatkozó, akkor már nyilvánosságra hozott

szabálynak, mely szerint "a közhasznú munkavégzés céljára fenntartott munkakörben csak az ... alkalmazható, akinek más munkáltatónál történő munkába helyezése megghiúsult." Hiába figyeltek azonban oda a közvetítés során a közhasznú munkára, így sem akadt elegendő ember.

Alapvető problémát jelentett, hogy a munkaközvetítőhöz forduló munkanélküliek döntő többségének nem is lehetett ajánlani ezt a munkát, mert a pataktisztítás nagy fizikai megterheléssel járó kemény férfimunka: csákányozásból, vizes iszap lapátolásából, nehéz tárgyak emeléséből áll. A város munkaközvetítő irodájában 1987. IV. negyedévében - három hónap alatt - összesen mintegy 100 munkanélkülit regisztráltak. Ezekről az emberekről a következőket tudtuk meg: a létszám felét nők teszik ki, akik szóba sem kerülhettek, maradtak a férfiak, akik között sok a csökkent munkaképességű és az olyan, aki valamilyen súlyosabb betegségben szenved /több mint egynegyedük/, valamint a fiatalok /szintén több mint az összes férfi egynegyede/, és akik az eddig felsorolt egyik csoporthoz sem tartoznak, azok sem alkalmasak valamilyen erre a megerőltető munkára. Olyan munkát sikerült tehát találni a munkanélkülieknek, amelynek az elvégzésére eleve csak egy töredékük lett volna képes.

Aki szóbajöhetett, az sem igen találta elfogadhatónak a felajánlott lehetőséget, sokan már a közvetítőben nemet mondtak, volt, aki a helyszínen döntött úgy, hogy nem lép be, és azok is csak meglehetősen rövid ideig tartottak ki mellette, akik felvették a munkát. Mindezt egyáltalán nem tekinthetjük meglepőnek, ha kissé megismerkedünk a körülményekkel.

A közhasznú munkán dolgozók megbélyegzett helyzetbe kerültek. A VGÜ-n belül teljesen elválasztották őket a többi munkavállalótól, és bár munkájuk nem is igen különbözött a többiekétől, nap mint nap szembenézni kényszerültek azzal, hogy csökkent értékűnek tekintik őket. Tágabb személyes környezetük és a széles nyilvánosság előtt sem maradt titok, hogy nem számítanak "rendes" dolgozónak, mint a bevezetőben leírtuk, maga a megyei tanács munkaügyi osztályának vezetője gondoskodott arról, hogy a sajtó útján tájékoztassa a közvéleményt, kikről is van szó: vándormadarak, fegyelmileg elbocsátottak, börtönviseltek, stb. Ráadásul munkájukat az egész város szeme láttára kellett végezniük.

Ennél is fontosabb azonban, hogy mekkora béreket lehetett a közhasznú munkával elérni. Ahhoz, hogy egy csoport díjazásának mértékéről képet tudjunk alkotni, viszonyítási alapot kell keresnünk. Arról kell képet kapnunk, hogy a vizsgált csoport bére hogyan aránylik az adott munkaerőpiacon különböző tevékenységekkel elérhető kereseti szintekhez. Erre a legkézenfekvőbb megoldás, ha a közhasznú munkát végzők bérét a VGÜ-nél dolgozó más munkáscsoportokéval hasonlítjuk össze. A szóbanforgó időszakban, 1987. októberében az alábbiak szerint alakult az üzemnél a különböző munkát végzők átlagos órakeresete:

- kubikosok:	37. -Ft
- szemétrakodók:	28. -Ft
- parkgondozók:	25. -Ft
- utcaseprők:	24. -Ft
- közhasznú munkán dolgozók:	18. -Ft

A közhasznú munkán végzett patakisztítás - és ez nem a szerző, hanem az üzem vezetőinek az álláspontja - kimondottan kubikus munkának minősül, lényegesen nagyobb megterheléssel jár, mint bármely másik munkáscsoport tevékenysége. Az itt dolgozók teljesítménye - szintén a vezetők minősítése szerint - nem maradt el számottevően az üzem többi munkásáétól, fennakadások leginkább a munkásszervezés hiányosságainak következtében adódtak, pl: nem volt elég konténer, nem érkezett meg időben a daru. Még ha abból indulunk is ki, hogy, a közhasznú munkán kisebb volt a munkaintenzitás a kubikusbrigádokénál, a több, mint kétszeres bérkülönbség ezzel semmiképp sem magyarázható. Ugyanilyen kirívó a bérekben való elmaradás, ha a többi munkáscsoportéhoz hasonlítjuk a közhasznú munkán dolgozók órakeresetét: a nehéz testi munkát végző férfiak az üzemi hierarchia legalján elhelyezkedő utcaseprő nőknél is lényegesen kevesebbet kaptak.

Egyértelműen megállapítható, hogy a közhasznú munkások bérezése súlyosan diszkriminatív volt, keresetük messze elmaradt a helyi munkaerőpiacon hasonló munkát végző /kubikosok/, illetve a hasonló munkaerőpiaci viselkedésű de náluk könnyebb munkát végző munkavállalókéétól /szemetesek/. Ehhez még egy adalékkal szolgálhatunk: október végén a kubikos brigádokban létszámhiány alakult ki, ezért három közmunkán dolgozót az üzem átvett saját állományába. Ezek az emberek a közhasznú munkát 17.-Ft-os órakeresetért érték el, és ugyanők, ugyanannál a vállalatnál, lényegében ugyanolyan munkát végezve a következő hónapban már 36.Ft-ot kerestek óránként.

Az a körülmény egyébként, hogy a közhasznú munka egy meghatározott, mégpedig rövid időre szóló munkalehetőséget garantál, /a résztvevőkkel két hónapra kötnek munkaszerződést/ minden más tényezőtől függetlenül, önmagában is gerjeszti a fluktuációt. A pusztá racionalitás is azt diktálja, hogy az a munkavállaló, akinek hamarosan megszűnik vagy bizonytalanra válik a munkahelye, az első adódó lehetőséggel élve távozzon. Ilyen szituációban annak is megnő a valószínűsége, hogy a szokásosnál nagyobb kockázatot vállalva egy bizonytalan lehetőség reményében hagyja ott a munkahelyet, vagy minden más lehetőség hiányában lép ki, egyszerűen azért, mert elégedetlen helyzetével, hiszen nem sokat veszíthet, munkája úgyszólván hamarosan megszűnik.

Ugy gondoljuk, teljesen természetesnek tekinthető, hogy az érintettek - még ha munkanélküliek is voltak - kevés hajlandóságot mutattak arra, hogy beálljanak közhasznú munkásnak illetve nem sokáig tartottak ki ezen a munkapozíción. Éhbérért végezni megbélyegző nehéz testi munkát - ennél még az is vonzóbb alternatíva lehet, ha az ember tovább folytatja az álláskeresést, alkalmi munkákból igyekszik valamiféle jövedelemhez jutni, illetve más forrásokból próbálja valahogyan biztosítani a megélhetést. A közhasznú munkán olyan feltételeket teremtetek, amelyek az adott munkaerőpiacon még a munkanélküliek többsége számára is elfogadhatatlannak voltak.

Igy nem meglepő, hogy a közhasznú munka vállalásának fő motívuma az adminisztratív retorzióktól való félelem volt. Szinte kivétel nélkül olyan emberek léptek be ide, akiket az a veszély fenyegetett, hogy közveszélyes munkakerülés ürügyén eljárást indítanak ellenük. Már hosszabb ideje nem volt a

személyi igazolványukba bejegyzett munkahelyük, olyan rétegekhez tartoznak, amelyekre a rendőrség fokozottan odafigyel - volt elítéltek, rendőrségi felügyelet alatt állók, cigányok - a közhasznú munka vállalására azért volt szükségük, hogy a hatóságoknak való kiszolgáltatottságukat csökkentsék. Így a közhasznú munka számukra végső soron kényszerből végzett munka volt.

Azt, hogy a közhasznú munka a munkaerőhiány miatt két hónap múlva hogyan ért véget, már a bevezetőben leírtuk. A VGÜ benyújtotta a munkáról szóló számlákat, melyek végösszege 240.000.-Ft-ra rúgott. Ennyibe került a 9 fős átlaglétszám két havi foglalkoztatása. A költségekből az a rész, amit a munkások kézhez kaptak csak 23%-ot tett ki, a munkások bére után fizetendő bérjárulék pedig 9 %-ot. A többi költség megoszlása: a munkavezetésért felszámolt összeg /irányító személyzet bére, bérjáruléka, "többletadminisztráció"/ - 6%, munkaruhák - 10 %, szerszámok, és fogyóeszközök - 15 %, a kitermelt föld, iszap rakodása és elszállítása - 37%. Lehet, hogy a 240 ezer Ft nem nagy összeg, de az elért "eredményekhez" képest mindenképpen soknak tűnik. Különösen, ha azt nézzük, hogy a munkások díjazásával összefüggő kiadások milyen alacsony arányt képviselnek benne. Ugy véljük, nem arról van szó, hogy a VGÜ főkönyvelőjének ceruzája vastagon fogott volna a számlák kiállításakor. A vállalkozást két körülmény drágította meg: egyrészt az, hogy a választott tevékenység magas járulékos költségekkel járt /földszállítás/, másrészt pedig, hogy a kisszámú résztvevőt az üzem többi dolgozójától szervezetileg elkülönítették és a munkákban részt nem vevő felügyelőt állítottak az élükre, aminek következtében az irányítás költségei emelkedtek meg. A számlából egyébként 67 ezer forintot a központi költségvetés fizetett, a többit a helyi tanácsi pénzekből finanszírozták.

NEHÁNY TANULSÁG

A bemutatott példa minden bizonnyal nem tekinthető tipikusnak. Arról, hogy a közhasznú munkák szervezése más helyeken is ilyen egyértelmű módon kudarcba fulladt volna, nincs tudomásunk. A leírt eset azonban, ha azt vizsgáljuk, hogy melyek voltak a diszfunkciók legfontosabb okai, talán szolgálhat néhány olyan tanulssággal, amely túlmutat önmagán.

A közhasznú munkák szervezésében a szabályok szerint a megyei tanácsok lettek az illetékesek - ők igényelhetnek központi támogatást, nekik kell a munkaadókkal megállapodásokat kötni. Ugyanakkor egy igazgatási funkciókat ellátó hivatali szervezet több okból is alkalmatlan arra, hogy ilyen szociális-foglalkoztatási programokat saját maga lebonyolítson. Egyfelől: nincs és nem is lehet reális képe arról a munkaerőrétegről, amelynek segítséget kellene nyújtania, nem ismeri, nem is ismerheti a mikroszintű munkaerőpiaci társadalmi viszonyokat, azt a közeget, amelyben az intervenciót végre kellene hajtania. Másfelől - és ez a legfontosabb - az eszközök felett rendelkezők pozíciójukból fakadóan közömbösek a kompetenciájukba került problémák érdemi orvoslása iránt, semmiféle olyan érdekelttségük vagy elkötelezettségük nincs, amely a valódi megoldások keresésére sarkallná őket. Számukra

elintézendő hivatali ügyek léteznek, tevékenységük eredményességét a feladatok formális teljesítése reprezentálja, nem pedig a szociális probléma sikeres megoldása.

Nem véletlen, hogy a dolgozatunkban leírt esetben az ügyintézők egyáltalán nem foglalkoztak sem azzal, hogy kiknek kellene munkalehetőséget teremteni, sem azzal, hogy mik lennének annak a minimális feltételei, hogy a közhasznú munka valóban javítson az érdekelték helyzetén, figyelmüket annak szentelték, hogy az utasításoknak eleget tegyenek, illetve a számonkérhető határidőket betartsák. Ez az ő helyzetükben elegendő ahhoz, hogy igazolják: kötelességüket teljesítették, a problémát igyekeztek megoldani. Az esetleges kudarcért a felelősség - ha egyáltalán felvetődik a kérdés - egyébként könnyedén a munkanélküliekre hárítható: nincs is szükségük munkára, nem is akarnak dolgozni, stb..

A központosítás egyébként megítélésünk szerint azzal a következménnyel is jár, hogy a szervezők eleve nagyobb méretekben gondolkoznak és az uniformizált megoldások kerülnek előtérbe - így egyszerűbbé válik az ügyintézés, kevesebb partnerrel kell kapcsolatot tartani. Az a körülmény, hogy egy végső soron érdektelen, a résztvevők iránt közömbös hivatali apparátus kezében van a szervezés, magában rejti a rendelkezésre álló pénzzel való pazalás - a drágább, de egyszerűbben kezelhető lehetőségek választásának - kockázatát is. A jelenlegi mechanizmusban csak a tanács és a munkáltató érdekei tudnak artikulálódni, a munkanélküliek szempontjainak figyelembevételét semmi sem garantálja.

Véleményünk szerint közhasznú munkára - ha azon a munkaerőpiacról kiszorultak foglalkoztatásának államilag támogatott formáját értjük - igenis szükség van, de nem uniformizált, felülről tervezett adciók keretében. Egy eredményesebb, a valós szükségletekhez jobban igazodó szociális célú foglalkoztatási program a jelenlegitől eltérő intézményi rendszert igényelne. Olyan feltételeket kellene teremteni, amelyek széles lehetőséget biztosítanak sokféle rugalmas kezdeményezés kibontakozására. A szervezést decentralizálni kellene, a megfelelő foglalkoztatási lehetőségek felkutatásával, a feltételek kialakításával az adott közeget ismerő, a közigazgatási apparátuson kívül tevékenykedő szakemberek foglalkozzanak. Nem kellene ragaszkodni ahhoz, hogy egy helyen sok ember dolgozzon, és bárkinek lehetőséget kellene adni, hogy az e célra szolgáló pénzügyi támogatáshoz hozzájusson, ha megfelelő feltételek mellett képes és hajlandó a munkanélküliséget enyhítő többletfoglalkoztatási lehetőséget biztosítani, legyen az nagyvállalat, kisüzem, magángazdálkodó vagy éppen kimondottan e célra létrehozott nem nyereségre törekvő vállalkozás. Valamilyen módon gondoskodni kellene a kiszolgáltatott helyzetben lévő munkanélküliek érdekvédelméről is. A közigazgatás kezelhetné a pénzeket és ellenőrizhetné a szabályok betartását.

ZÁVADA PÁL: ESETTANULMÁNY A KÖZHASZNÚ MUNKAVÉGZÉS RÖL

BEVEZETÉS

A "közhasznú munka" új foglalkoztatási formájának gyakorlati kipróbálásáról-bevezetéséről 1987. tavaszán hallhatott először a munkaügyi igazgatás szakapparátusa, a szűkebb, érdeklődő - majd a tömegkommunikáción keresztül - a széles nyilvánosság. Nyilvánvaló volt - és ezt a tájékoztatásban is kifejezésre juttatták -, hogy új forma a - területileg eltérő mértékben - jelentkező foglalkoztatási problémákkal, a mind gyakoribb állás-elvesztésekkel illetve a mind tömegesebben előforduló hiábaváló munkahely-keresésekkel összefüggő, speciális foglalkoztatási kísérlet. Mégpedig egy célzott /szociológiailag is elég pontosan körülírható/ réteg számára, azoknak akik egy helyi munkaerőpiacon a leghamarabb, legnagyobb számban és a visszatérésre való legkisebb reménnyel sodródtak a, margóra: a szakképzetlen, iskolázatlan, a mindenkor a rosszabb-nehezebb kétkézi munkákat végzők számára. Ez persze expliciten nem jelent meg a hirdadásokban, de világosan érthető volt: tudniillik az ebben a formában felkinált munkák jellegéből visszakövetkeztethetően. A program ugyanis a helyi tanácsok szervezésében lebonyolítandó olyan munkavégzésről szól, amit a tanácsok hasznos, elvégzendő teendőnek ítélnék saját területükön, de eddig részben nem volt aki elvégezze, részben nem volt aki kifizesse, ezért kiszorult a megbízott kommunális - költségvetési - városgazdálkodási üzemek tevékenységi köréből. Azaz a területrendezéssel, parkosítással, az utcasepréssel túlmenő köztisztasági teendőkkel, árok- és csatornatisztítással, útkarbantartással stb. kapcsolatos munkákról. És ezeket a munkákat csak a fentiekben körülírt réteg végzi el. A támogatási - foglalkoztatási formát javasoló központi elgondolás persze érthető: részint a helyi és a központi igazgatás számára valóban - foglalkoztatási szempontból is - az egyik legsúlyosabb problémát jelentő rétegről van szó /nem mintha "konszolidáltabb", szakképzettebb rétegeknek nem lennének elhelyezkedési gondjaik/ - másrészt viszont erre fordítható pénz nagyon kevés van: olyan foglalkoztatási formát kellett ezért kitalálni, ami a legolcsóbb. Amihez "nem kell" beruházni, üzemi-termelő munkahelyeket teremteni, de aminek a "termelési költségei" is alacsonyak legyenek, lehetőleg anyagköltsége is legyen. Ilyen munkákat pedig valóban nehéz más körben, más műfajban találni, mint amit ki is találtak.

A gondolat persze nem eredeti: "kifelé" és "visszafelé" gondolva hamar hasonlókra lehet akadni. Foglalkoztatási problémák, munkanélküliség - központi munkaalkalom-teremtési kényszer válság-körülmények között, amikor a gazdaság dinamikussá válására, munkaerő-felszívásra nem lehet várni, a foglalkoztatási programokra igénybevehető források viszont szűkek - a válasz: közmunka, inségmunka, közhasznú vagy közérdekű munkavégzés.

Érdemes ezért röviden felidézni azokat a két világháború közötti magyar foglalkoztatási válaszokat, amelyeket abban az időszakban a - sokban a maihoz hasonló - problémákra adni próbáltak.

TÖRTENELMI MOTIVUMOK

A munkanélküliségre, mint feszítő társadalmi problémára Magyarországon az I. világháború után megszorodott, majd a 29-34-es válság idején szélessé duzzadt munkanélküli tömegek irányították a figyelmet.

A két világháború közötti különböző közgazdaságtani, igazgatási szakkönyvek tárgyalják - nemzetközi és hazai áttekintésben - a munkanélküliség kialakulásának okait, formáit, "méreteit" és - politikai alapállástól függően - megfogalmazzák a teendőket, ezek létező és lehetséges formáit. Heller Farkas Közgazdaságtanában leírja, hogy munkanélküliség következhet "a közgazdaság üteméből /idénymunkanélküliség: ekkor a megoldás, az, ha az idénymunkások szezonon kívül más foglalkozást is űznek/; a munkaerőpiac szervezetlenségéből/ itt a tervszerű munkaközvetítés a hathatós eszköz/, származhat egyéni okokból/ betegség, rokkantság: segítségük a munkásbiztosítás, - illetve a munkakerülés "leküzdése" - "leginkább neveléssel"/. De a legveszélyesebb forma a gazdaság egészének depressziójából, az exogen válságokból/ következő munkanélküliség, ami emellett a legtümegesebb is. A szakirodalomban szereplő "megoldások" közül a munkaközvetítésen kívül/ gondolatmenetünk szempontjából a munkaalkalmak teremtésével illetve biztosításával kapcsolatos "magyar történeti" formák az érdekesek.

Az irodalom ezek közül elsősorban a közmunkák szerepéről beszél. Heller Farkas szerint a munkaalkalmak teremtése szempontjából "...közvetlenül csak a közületek jönnek számba. minhog szabad kereseti rendszerünk mellett a magánvállalkozás saját kezdeményezésre épül. fly módon a munkaalkalmak teremtésénél a közmunkákra lehet csak támaszkodni, vagyis oly munkákra, melyeket az állam, a városok és községek végeztetnek. Ezek tervszerűen beállíthatók a munkanélküliség elleni küzdelem szolgálatába oly módon, hogy lehetőleg oly időkben végeztetik, amidőn általánosabb a munkanélküliség közületi beruházásoknál arra kell törekedni, hogy ott, ahol a munka nem sürgős, az oly időre tolassék el, amidőn számbavehető munkanélküliség van a beruházások különösen depresszió idjén kívánatosak."¹

Esztergár Lajos "A szociálpolitika tételes jogi alapja" /1936/ c. könyvének definíciója: "Közmunka fogalma alatt értendő valamely gazdasági vagy kulturális cél érdekében vállalati úton végeztetett munka."... "Utépítések, vízlevezetési, védgát-építési és csatornázási közmunkák elvégzése különösebb szakképzettséget nem igényelnek és² ezek egyúttal a közgazdasági élet számára új erőket jelentenek".

Az 1933-ban megjelent "Új ipari forradalom" a szociáldemokrata Propper Sándor könyve már szenvedélyesen bírálja is az akkor épp aktuális gömbösi 95 pontos munkaprogramot, amely hiába ígéri, hogy "munka lesz", ha a

¹/HellerFarkas: Közgazdaságtan II. köt. Közgazdasági politika. Budapest, 1932. 527-528. old.

²/Esztergár Lajos: A szociálpolitika tételes jogi alapja. Pécs, 1936. 435., 429. old.

munkáltatókat csak rádiószózzattal kívánja rábírní a fokozottabb foglalkoztatásra. "A kormánynak ugyanis, mint legnagyobb munkáltatónak, jó példával kellett volna elől jární a saját üzemeiben és hivatalaiban... Mert sok elvégezni való hasznos és gyümölcsözö munka vár elvégzésre. Csak a fontosabbak: a két budapesti dunai hid felépítése... Az Erzsébet sugárút megépítése... A Tisza-Duna csatorna megépítése. Az úthálózat továbbfejlesztése... Az államvasútak rekonstrukciója... modernizálása... Csatornázásások, vízművek építése, közutak fűrása... kórházak, szanatóriumok építése. Kislakásépítések, az iskolaépítési program fejlesztése. Arterületek lecsapolása. Talajjavító munkálatok. Árvédelmi gát- és töltömmunkálatok. Fásítások, vízsbályozás. Telepítés stb."¹

Propper ezeket a közmunkákról szölo javaslatokat szembeállítja a munkahely teremtes egy másik formájával: "A munkaalkalmak sürgetésénél kifejezetten közmunkákról van szó, nem pedig inségmmunkákról. Ezt azért kell határozottan kihangsúlyozni, mert ezt a két fogalmat szeretik összecserélni, és sok visszaélés is történik ezen a téren. Inségmmunka nem kell!...

Méltánytalan dolog tehát a munkást és a munkát megalázni azzal, hogy az alamizsnálkodás szintjére szállítják le a munka ellenértékét... Ezen a téren sok visszaélés történik a megszorult munkanélüliek rovására, de visszélés az is, ha komoly hasznos közmunkákat inségmmunka keretében végeztetnek el, megengedhetetlenül alacsony bérek mellett. Minden hasznos közérdekű munka legyen közmunka, a normális munkabérek és munkaföltételek respektálása mellett."²

Mi is volt az inségmmunka? Esztergár Lajos definíciója szerint"...a vállalkozás kizárásával házi kezelésben közhatóság által végrehajtott munka, majd kizárólag az inségesek támogatása fejében nyújtott munkaellenszolgáltatás célzatával végeztetnek.

Inségmmunkákon azok a munkások dolgoznak, akik rendes keresethez nem juthatnak, létfenntartásuk súlyos veszélyben van. Ezek az inségmmunka révén némi keresethez jutnak, illetöleg élelmiszer, tüzelölanyag, ruházat, természetbeni juttatás segélyében részesülnek. Így a közmunkáknál a produktivitas a fontos, addig az inségmmunka fő célja a segítés, amely mellett munkakészség fenntartása, ápolása játssza a főszerepet és a produktivitas csak másodrangú kérdés. Az inségmmunka a munkanélküli segélyek jellegének megszüntetését teszi lehetővé.

A jogszabály súlyt helyez mégis arra, hogy az inségesek ellenszolgáltatásképpen nekik juttatott segélyek fejében megfelelő értékű munkateljesítményt nyújtsanak... Az inségmmunkával kapcsolatban álló munka természete megkívánja, hogy sem a magánvállalkozásoktól, sem a közhatósági munkaalkalmaktól nem vonja el a munkát. Inségmmunkák keretében tehát csak olyan munka végzendö, amelynek megvalósítására rendes közmunkák keretében egyáltalán nem, vagy csak hosszú

¹Propper Sándor: Új ipari forradalom. Budapest, 1933. 87. old.

²Propper i. m. 88. old.

évek után kerülhetne sor. Az ilyen munka ezért a rendes költségvetés fedezetén kívül végrehajtott munka, amelynek az a célja, hogy a fejlődést előmozdítsa. Az inségmunka akkor megnyugtató, ha eredményeinek az inségbe került néposztály veheti hasznát. Ilyenek a külvárosok járdáinak, utcáinak, vízvezetékeinek, csatornázásának elkészítése. Egyéb községefejlesztési munkák, - terek rendezése, befásítása stb"...Az inségmunkának az a célja, hogy a tengődési /létfenntartási/ minimumot biztosítsa /legszükségesebb élelmiszerek, lakbér, "a teljesen hiányzó ruhadarabok pótlása", tüzelő/, ezért az inségmunkáknál alkalmazottak napi keresete a helyi legalacsonyabb munkabérek mértékéig terjedhet." A havonként megállapított létfenntartási minimum megszerzését biztosító munkaellenszolgáltatás akkordbér-rendszer szerinti foglalkoztatás útján juttatandó az inségeseknek... így ... munkabér jelleget nyer és nem hat a bérekre rombolólag...

A közmunka és az inségmunka közötti átmenetként a szakirodalom szól még az ún. szükségmunkákról, Esztergár Lajos "Szükségmunka a szorult helyzetben lévő vállalatok, munkanélküliek, - akik lehetnek inséget nem szenvedők is - foglalkoztatása céljából, nem multhatatlanul szükséges, de mégis hasznos beruházás célzatával a közület által végrehajtott munka."

Heller Farkas: "Amidőn a munkanélküliség enyhítésére végeztetnek munkákat a közületek. Ezek a szükségmunkák. A szükségmunka a közmunkától abban különbözik, hogy nem a rendes munkaprogram része és ha nem lépett volna fel munkahiány, elmaradna. Különösen az idényszerű munkanélküliség kapcsán szoktunk az eszközzel a téli hónapokban élni. Súlyosabb munkanélküliség esetén is számbajönnék a szükségmunkák."

A munkaalkalmak teremtése és védelme formái között a szerzők még foglalkoznak egyéb formákkal is - pl. a telepítési politikával, a belföldi munkaalkalmak belföldiek részére való biztosítása jegyében a bevándorlás korlátozásával, a munkaidő-korlátozással stb. -, de ezek most gondolatmenetünk szempontjából nem lényegesek.

A mai "közhasznú munka" szempontjából számos "áthallást" tapasztalhatunk, ha Heller Farkas, Esztergár vagy mások szövegeit olvassuk.

A most bevezett "közhasznú munkák" pl. semmiképpen se hasonlítanak a közmunkákra, hiszen utóbbiak kifejezetten beruházások, építkezések - nagyjából államilag, kisebbrészt helyi törvényhatóságok által finanszírozott - az akkori szóhasználat szerint "produktív" és beruházási tőke-igényes foglalkoztatásai voltak /ilyen értelemben nálunk ma csaknem minden állami beruházás közmunka volna/ - csak éppen abban az időben a foglalkoztatási feszültségek miatt ezeket a beruházásokat aktuálisan "előrehozták".

Azt kell mondani, hogy a mai "közhasznú munkák" a hajdani szükségmunkák inségmunkák motívumaiból szövődtek: Szükségmunkák

¹/Esztergár i. a. 495-496-497. old.

²/Esztergár i. m. 495. old.

³/Heller Farkas: i. m. 528. old.

ezek annyiban, hogy "nem-versenyszférába" tartozó gazdasági szervezetek, kommunális üzemek végeztetnek a munkanélküliség enyhítése érdekében olyan munkákat, amelyek "nem az eredeti munkaprogram "részei, és el is maradhatnának, ha nem lett volna munkahelyhiány. Mindazonáltal egyáltalán nem "haszontalan tevékenységek ezek, hanem - mint Esztergár írja - "mégis hasznos beruházás célzatával" lettek kitalálva.

De a "közhasznú munkák" még csak ennyiben sem beruházási munkálatok. Sokkal inkább hasonlítanak Esztergár inségmunka definíciójához, miszerint annak "főcélja a segítség ...és a produktivitás csak másodrangú"...a munkanélküli segélyek jellegének megszüntetését teszi lehetővé" és hogy olyan munkákat jelent, mint "...a külvárosok járdáinak, utcáinak, csatornázásának elkészítése ... egyéb községfejlesztési munkák, terek rendezése, befásítása stb..." A mai "közhasznú munkáknál" pedig csak nem is ezek "elkészítéséről", csupán tisztításáról, kipucolásáról, kezeléséről van szó. A különbség annyi, hogy a "közhasznú" csak kisebb részben "helyi kezelésben", helyi forrásból finanszírozott munkavégzés, és mindenképpen a javára kell írni az inségmunkával szemben, hogy ma ez munkakönyvbe bejegyzett, "normális" munkaviszonyt jelent - igaz, hogy csak rövid, átmeneti időre. Nincs továbbá ma kikötve, hogy az inségmunkák fizetései nem haladhatják meg a helyi legalacsonyabb munkabérekét - a mai tapasztalatok szerint azonban /1. a későbbi elemzést/ mégis valahol a minimálbérek körül ingadoznak. Az pedig igaz, hogy mint az inségmunkások, a "közhasznúak" is olyanok, "akik rendes keresethez nem juthatnak, létfenntartásuk súlyos veszélyben van".

A mai "közhasznú" foglalkoztatási szisztéma legjellegzetesebb különbségeként azonban /a háború előttiékhöz képest/ az látszik, hogy ma a helyi közigazgatás e téren is sokkal inkább csak a központilag lebontott igen csekély lehetőségek címzettje, és nem létezik a helyi tanácsok "gazdálkodó közigazgatási" szerepe, abban a mértékben sem, ami még a hajdani szükség- vagy inségmunkák többségének a helyi fejlesztések községgazdálkodási rendszerébe való illesztését is jellemezte.

Ugyanakkor szó sincs arról sem, hogy a "közhasznú munkavégzés" beilleszkedne valamiféle koncepciós gazdaságfejlesztési - iparfejlesztési vagy területfejlesztési programba /ami pedig a hajdani közmunkákat jellemezte - és ez igen lényeges különbség/ - hanem csak egy defenzív, szűk körű segély-típusú, szegénypolitikába illő eszközről van szó - és ennyiben hasonlít a szükség- és inségmunkákhoz.

Ez az előzetes, gyors összevetés persze csak állításokat tartalmaz még - meg kell nézni, hogy a tapasztalatok vajon mennyiben támasztják alá ezeket a történeti áthallásokat".

A KÖZHASZNÚ MUNKAVÉGZÉS HELYI SZERVEZÉSE

Az Állami Bér- és Munkaügyi Hivatal 1987-re 30 millió Ft-ot különített el a közhasznú munkavégzések támogatására, és szeptemberig a következő helységekből engedélyezte ennek megszervezését:

-Miskolc, Ózd, Edelény és néhány kisebb település a megyében/Borsod m./

-Fehérgyarmat, Kisvárda, Mátészalka, Nyíregyháza,
Nyírbátor, Vásárosnamény /Szabolcs m./
-Kalocsa, Kiskőrös /Bács-Kiskun m./
-Kömlő, Mohács, Szentlőrinc /Baranya m./
-Barcs, Csurgó, Nagyatád /Somogy m./
-Szolnok, Karcag /Szolnok m./
-Szeged /Csongrád m./
-Salgótarján /Nógrád m./

Az idő és kapacitás-szűkösség miatt egy /ebből a szempontból/ átlagos jellegűnek látszó és "közhasznú" munkavállalókat egyelőre nem nagy számban foglalkoztató megyében, Baranyában próbáltam meg összegyűjteni az ezzel a foglalkoztatási formával kapcsolatos tapasztalatokat és információkat.¹

A Baranya megyei Tanács Munkaügyi Osztályán egy-másfél év óta regisztrálják közvetlenül is a foglalkoztatási gondokat. Elsősorban az ún. "presztizs nélküli munkaerő" elhelyezésének megoldatlanságáról a felsőbb szervek /főként az Állami Bér- és Munkaügyi Hivatal/ számára készített jelentéseikben is rendszeresen beszámoltak. Kiemelték, hogy a vállalatok az utóbbi időben már elsősorban jól kvalifikált szakmunkásokat keresnek, csökkent a vállalati igény a betanított és a segédmunkások munkába-állítására, de a kínált munkaposztok nagy többségének elfoglalására is szinte esélytelennek váltak már a munkaerőpiaci rangsor legalájjára szorultak.

Hogy az a veszélybe került réteg milyen széles a megyében, senki sem tudja megmondani. Nehéz azokat a tényezőket is egymás mellé állítani, amelyekből a "presztizs nélküli munkaerővé" válás következik: hogy a képzetlenség, gyakorlatlanság, a fizikai alkalmatlanság, egészség-megromlás, az általánosan tolerált életviteltől való eltérés, a cigánynak való születés, a munkavégzési - munkabajzási megbízhatatlanság, a "szervezett formában" történő munkavégzésre való alkalmatlanság, deviáns viselkedés milyen foka mennyire teszi "presztizs nélküli munkavállalóvá" - vagy csak "presztizs nélküli" munkát keresővé a megélni akaró embert? Es fordítva: mely munkakörök nyomják rá aktuális vagy szokásos betöltőikre a "presztizs nélküli" bélyegét?

Akik erről hivatalból megkérdezhetők, általában legalul kezdik: a börtönviselteknel, a lumpennek, csavargónak nevezetteknel, az alkoholistáknál, a "dolgozni nem szeretőknel", a sem írni-olvasni - sem nagyot emelni nem-tudóknál, a megbízhatatlanoknál, a leggyakrabban munkahelyetváltoztatóknál, a "kilépetteknel", azoknál, akik két munkaviszony között a leghosszabb ideig nem keresnek és /önmagát teljesíti be a jellemző jóslat/ - ma már nem is találnak maguknak munkahelyet. A helyzetértékelők általában tárgyilagosan megemlítik, hogy e kritériumok viselői jelentős részben /javarészt, többségében, túlnyomó többségében

¹/Meg kell köszönnöm a Baranya megyei tanács Munkaügyi Osztálya, a helyi tanácsok, a Kömlői Városgazdálkodási Vállalat és a Szentlőrinci Költségvetési Üzem munkatársainak rendkívüli segítőkészségét.

stb. /cigányok, esetleg kitérnek arra, hogy vannak közöttük sajnálni való, jószándékú, de érvényesülésre minimálisan se képes szerencsétlenek, akikből a rossz családi körülmények, tanulatlanság, betegség, nélkülözés, traumák stb. miatt lettek ebben vagy abban "csökkent értékűek". Az idézett rétegezés azonban tovább folytatódik felfelé: veszélybe kerülnek a mindenkori legrosszabb munkák zokszó nélküli elvégzői, akik épp csak nem váltak képessé /nem voltak használva/ másra, mint a legpiszkosabb, legegészségtelenebb, legnehezebb teendők ellátására, - "amúgy viszont nem lenne baj velük". Csak épp e munkákra megnő a konkurrencia: Abban a munkaerőpiaci rétegben, ahol elkezd terjedni a munkanélküliség, az is rosszabb, bizonytalanabb helyzetbe kerül, akinek "munkamorálja" ugyan nem róható fel - igen kedvezőtlen munkahelyi és munkán kívüli "szociológiai dimenziói" viszont igen.

Szaporodik tehát a tartósan elhelyezkedni nem tudók száma a foglalkoztatási rangsor alján. Ami a közhasznú munkavégzés műfajában ma történik, az tulajdonképpen e munkát nem találók egy részének átmeneti, néhány havi időtartamra szóló, A központi költségvetésből támogatott foglalkoztatása. Aiket mint "közhasznúként" tevékenykedőket a vidéki kommunális üzemeknél megtalálunk - ők azok, akiket "presztizs nélküli munkaerőként" szokás emlegetni - persze e "kategóriába", a "közhasznúként" foglalkoztatottakon kívül sokan tartoznak még. Ők, illetve róluk mondják, hogy rendszeresen jártak nemcsak a vállalati felvételi irodákra, de a helyi, sőt a megyei tanácsra is, hogy adjanak nekik munkát:

"Nagy gondjaink voltak, a cigányasszonyok idejöttek sírni, hogy valami megélhetést adjunk, munkát a férjüknél, mert éheznek, és hiába telefonálgattunk ide-oda, nem sikerült munkát találni! "Néha még dolgozni sem tudtunk tőlük!" /Megyei Tanács/

"Kerestem helyet a Vízműveknél, a Költségvetésinél, Épfunál, Carbonnál, szóba se álltak velem, volt hogy meg se nézték az irataimat ... Volt az újságba hirdetés, hogy a Carbonban van felvétel, bementem, elkérték a munkakönyvemet, mondták, hogy nem kellek." /17 éves komlói közhasznú munkás"/

"Ha megnézzünk egy-két munkakönyvet, fantasztikus bejegyzések vannak itt ... ez azt jelenti, hogy végigjárta itt a lehető összes munkahelyeket ... mindenhol kitelik a becsülete, bezárul a kör ... a nagyobb részük megfordult nálunk is, ismerjük őket, - persze a mostani rendes állományunkban is hasonlóak vannak." /Komló, Városgazdálkodási Vállalat/

"Igazgatói Utasításunk van, hogy ha már háromszor megfordult a vállalatunknál, akkor ne vegyük fel csak kivételes esetben. De ha csak arra akarja használni, hogy legyen munkahelye, be legyen írva a személyi igazolványába, annak nincs értelme ... Irtóznak ettől a mi munkavezetőink is, hogy ha valakinek már 21 munkahelye van fiatalember létére, de sokszor mégis szükség van rá: valakinek mégis csak el kéne hordani a maltert, bár azért megválogatjuk." /Komló Városgazdálkodási Vállalat/

"Ezek, akik a munkakönyvük miatt állástalanok,

börtönösök, csökkent munkaképességű is van köztük, és az a rész amelynek a munkafegyelmével igen komoly gondok vannak. Van egy-két szerencsétlen is, képzetlen, semmi bonyolult munkára nem képes, és megélhetési gondjaik vannak, azok nagyon örülnek ennek a lehetőségnek." /Komló, Városi Tanács/

"30 éves vagy, és sehol se dolgoztál még! Kukába túrkáltál! Mit akarsz? Ne haragudj, ha így mondom, de rád néznek - és akkor ki vesz föl? Én se vennék föl! Mire vagy te jó? Legföljebb arra, hogy itt a a lapát, itt a gödör, oszt ásd ki!" /Komlói beszélgetés-részlet/

"A vállalatoknál újabban belső jogszabályokat hoztak, a munkaerő-alap védelem fő szempont lett. A kollektív szerződéseket is át kellett dolgozni. A rendszeresen későket, alkoholosan megjelenőket szankcionálják, lehetőleg minél hamarabb megszabadulnak tőlük...meg 3 nap igazolatlan után felmondás, a lejárt szerződéseket nem hosszabbítják meg stb. Akit meg keresnek, több mint a fele az igényeknek az, hogy szakmunkás legyen. Betanított munkásból meg olyanra van igény, aki hosszabb távon megbízható, termelő munkára megfelelt. Ezek megint csak nem felelnek meg ennek. A vállalatok minőségre törekszenek, inkább várnak 1-2 hónapig, de nekik olyan ember kell! Ha pedig jön jövőre az új központi bértömegszabályozás, a vállalat úgy emelhet fizetést, ha - a mellett, hogy eredményesen működik - létszámot is megtakarít. Élni fognak ezzel a lehetőséggel, és még több ember fog felszabadulni, és méginkább az a réteg, amelyikre már nem nagyon van szükség." /Komló Városi Tanács/

"Akárkit föl se vesznek, akármilyen tré meló legyen az! Megnézik a munkakönyvet - úúúú! Újságba van hirdetve, hogy van föl vétel, segédmunkás, kubikos. Odamegy megnézi a munkakönyvet: - ó fiatal ember, nagyon szépen köszönjük, épp tegnap vettünk fel, úgyhogy betelt! - Akkor elmegy máshoz. Egész nap így barangol az ember!" /31 éves, négy gyerekes "közhasznú munkás" Szentlőrincen/

A szakigazgatás munkaügyi apparátusa számára sem helyben, sem magasabb szinten nem ismeretlenek ezek a foglalkoztatási feszültségek. A megoldásokon gondolkodni sem az idén kezdtek, és nem is elsősorban a problémakezelés lehetőségeinek kitalálásával van gondjuk, hanem azzal, hogy a mai pénzügyi időkben milyen foglalkoztatási variációnak van "realitása". Adekvát megoldási formának az aktív, központilag támogatott munkahelyteremtési koncepciók látszanak - jelenleg is folyamatban van a "depresszív területek", az elmondott foglalkoztatási szerkezetű vidékek munkahelytelepítési - ipartelepítési akciója /a központi támogatási keretből a megyék pályázhattak megindítani kívánt helyi beruházásaikhoz/, de ez az összeg elégtelen, csak néhány területen képes enyhíteni a feszültségeken -, önmagában nem megoldás.

Beruházási tőkeerő nélkül pedig revidensen csak átmeneti jellegű kísérleti "tűzoltások" koncepciójára futhatja. Ilyen volt a közhasznú munkavégzésről szóló elképzelés, amelyről a megyék először 1987. áprilisában-májusában hallottak

harangozni. Az érintett megyei munkaügyi osztályvezetők májusban kaptak tájékoztatást / és feladatot / az ABMH-ban: mérjék fel, hogy területükön milyen a munkaerő helyzet, hol, mennyi és miféle embert tartanak nyilván a munkaközvetítő szerveknél, a súlyosabb foglalkoztatási gondokkal küzdő települések melyike vállalkozhat egy új, kísérleti foglalkoztatási forma megszervezésére olyan feltételek mellett, hogy a foglalkoztatás többletköltségeinek nagyobb részét a költségvetés állná, kisebb részét viszont a helyi tanácsoknak kell biztosítaniuk. Szükséges ezen felül természetesen azoknak a vállalatoknak-üzemeknek is a megnyerése, akik konkrétan foglalkoztatnák ezeket az embereket. A tájékoztatás leszögezte, hogy ezek csak az ún. "nem-versenyszférába tartozó" költségvetési vállalatok, kommunális-közüemi szervezetek lehetnek, a munkák pedig olyanok, amelyek jelenleg nem tartoznak e vállalatok konkrét tevékenységi körébe, de olyan helyi közterületi-kommunális teendők, amelyek hasznosak a települések gazdái, a tanácsok számára. Mint erről már volt szó, a feladatokból, elképzelt teendőkben már eleve következett a potenciálisan foglalkoztatandók körének körülhatárolhatósága. Róluk nagyjából úgy szólt az irányelv, hogy olyan a munkaközvetítőknél nyilvántartott munkát keresők legyenek, akiket máshová nem vesznek fel, és előreláthatólag 1 hónapon belül nem is fognak.

Maga a koncepció egyébként - a szabályozás, pénzügyi elszámolás összes részvételével - ekkor még nem dolgozódott ki, sőt - mint majd látjuk - már amikor javában folyt a foglalkoztatás, akkor sem volt még tisztázva számos alapvető kérdés, ami problémákat okozott.

Hasonlóan, csak valamilyen keretösszegeen belüli előzetes felosztás, a forrásra vonatkozó ígéret lehetett alapja az akció helyi megszervezésének: elsősorban természetesen a legsúlyosabb foglalkoztatási gondokkal küzdő megyék: Szabolcs-Szatmár és Borsod jöttek számításba, ezután más, ebben szintén érintett megyék, de abban, hogy melyik megye /és mekkora összeg erejéig/ kapott ebben a formában lehetőséget, szerepe volt a megyei vezetés vállalkozó-készségének, a kísérlet kipróbálására való hajlandóságnak is. / Egy megyei vezetés sohasem felejtkezhet meg arról, hogy ha egy akcióban az újdonság kipróbálásával kapcsolatos úttörő vállalkozói aktivitás is pozitívan értékelődik a felsőbb szerveknél, akkor hasznos az ilyesből nem kimaradni, hiszen a jó benyomás nem lesz közömbös esetleges további foglalkoztatási pályázatok elbírálásánál. /

Baranyában a megyei munkaügyi osztály ezek után felvetette a kapcsolatot a megye Munkaügyi Szolgáltató Irodáival és a helyi tanácsokkal. /Maga Pécs egyenlőre kimaradt a számításból: nem mintha nem lennének elhelyezendő emberek, de nem volt vállalkozó cég a foglalkoztatásokhoz. / Kiderült, hogy három körzetben sűrűsödnek a munkaközvetítőknél állást hiába keresők: Komló, Szentlőrinc, és Mohács térségében. Az irodák illetve a tanácsok névsorokat gyűjtöttek, ennek pontos létszámát megtudni sajnos nem sikerült, de végül is összesen kb. 800 embert értesítettek levélben a megyében /Pécs nem beleszámítva/. A kiértékelés előtt ugyanis előbb meg kellett állapodni a tanácsokkal és a cégekkel: vállalják-e a feladatot. A három helyi tanácsi vállalkozott; területükön pedig öt szóba jöhető

céggel kellett a megyei munkaügyiseknek tárgyalni: Komlón a Városgazdálkodási Vállalattal és a Költségvetési Üzemmel, Mohácson hasonlóan két ugyanilyen céggel, Szentlőrincen pedig a nagyközség Költségvetési Üzemével. Az öt igazgató meghívót kapott a megyei tanácsra /a megbeszélésen voltak a tanácsi vezetők is/, ahol az osztályvezetői tájékoztatóhoz és javaslatához "vegyes volt a hozzáállás... ellenérzések és félelmek is megnyilvánultak". Két vállalat, a komlói Költségvetési Üzem és a mohácsi Városgazdálkodási Vállalat képviselői mindjárt be is jelentették, hogy ők nem vállalják ezt, és - minthogy a pénzügyi elszámolásról, tehát arról, hogy mennyire éri meg ez a cégnek, mennyire nem, még nem sokat lehetett tudni - egyértelműen arra hívatkoztak, hogy - átnézve a névsorokat - ők ezekkel az emberekkel, akiket többnyire már ismernek, nem hajlandók veszködni. Nincs is emberük, vállalkozójuk arra, hogy az ilyen munkavállalók mellett hajcsárkodjon. Ahogy tisztázódott az ígérlet, hogy e foglalkoztatási többletköltségek 70%-át a központi fedezi, mindhárom település tanácsa elfogadta a lehetőséget és egy-egy céggel /Komló: Városgazdálkodási Vállalat, Szentlőrinc és Mohács: Költségvetési Üzem/ megkezdődhetett a toborzás. Az eredményt a Baranya megyei Tanács Munkaügyi Osztálya az ABMH Foglalkoztatáspolitikai és Területi Főosztálya számára írt tájékoztatójában /1987. okt. 2./ így összegzi:

"A munkaügyi Szolgáltató irodák felmérése alapján Baranya megyében Mohács-Komló-Szentlőrinc körzetében jelentkeztek olyan foglalkoztatási feszültségek, melyek során a nehezen elhelyezkedő rétegek munkába állítása fokozott gondot jelentett. Mohácson 200 fő, Komlón 150 fő, Szentlőrincen és környékén pedig 50 fő munkahellyel nem rendelkező egyént tartottak nyilván. Az irodák megkeresésére, a közhasznú munkaavéglés iránt munkavállalói szándékot körzetenként csak 25-30 fő tanúsított. Oka, hogy a presztizs nélküli munkákat a viszonylag magasabb iskolázott munkavállalói réteg nem fogadta el."

Hogyan történt ez a rekrutálás, kicsit részletesebben?

"Körzetünkben - Komlón, Mánfán, Mecsekjánosin, Kisbattyánon, Magyareregyen 150, főre terjedt ki a felmérés, amit a tanács és a Munkaerőgazdálkodási Hivatal végzett el, nyilvántartásaikból és egyéb adatokból megpróbálták kiszedni, hogy kik azok, akik figyelembe jöhetnek most... Levélben értesítették az illetőket, hogy ilyen és ilyen munkalehetőség kínálkozik, szíveskedjen megjelenni... Végül is jelentkezett 30 ember, jelenleg 18.-an vannak, a többi vagy mégse jött dolgozni, vagy már lemorzsolódott.. A 150-60-70, aki ilyen szempontból nem jöhet számításba, akkor ez a 30 nevezhető eredménynek." /Komló Városgazdálkodási Vállalat/

"Július elején tudtuk meg, hogy lesz ilyen lehetőség, júliusban kezdtük meg szervezni, értesítettünk 150 embert, aki itt nyilván volt tartva, jöjjenek be, hogy ha lesz ez a munka, vállalják-e, mert akkor a

pályázatunk még nem volt meg, de előtte kellett felmérést csinálni, nehogy aztán valamelyik oldalról ne legyen biztosítva. Főleg a munkaerő oldaláról. Erre az értesítésre bejött 50 ember... Mert van egy réteg, ki lehet szűrni, akinek csak addig fontos, hogy nincs munkahely, hogy a tanács nem tud biztosítani, amíg erre nem lehet hivatkozni, ha már konkrét lehetőség van, hogy meg kéne fogni a lapátot, akkor már nem olyan fontos... Persze azt mi már az értesítéskor kiszűrtük, hogy nyilván egy közgazdasági érettségizettet nem hívunk be azzal, hogy jöjjön árkot tisztítani, ezek a 150-ben nincsenek benne. De a 150 se mind ilyen problémás munkaerő volt, mert volt, aki épp ideköltözött, vagy munkahelyet készült változtatni, csak érdeklődött az irodánál... A 150-ben kevés szakmunkás volt... Végül is 50-en jelentek meg. Közülük 29-30 nyilatkozott úgy, hogy elvállalná, hát akik megmaradtak, azok ugye -nincs meg a 8 osztály, kilépett többszörösen kilépett, börtönviselt, egyébként egy hosszúhetényi és egy kisvaszari volt köztük, a többi mind komló. Szakmunkás csak mutatóba, csak olyan, aki alkoholist, lecsúszott, börtönös, ezért nem tudja a szakmáját gyakorolni..." /Komló, Városi Tanács/

"A leveleket a helyi irodák küldték ki, ők hívták be az embereket. Megjelenni nem volt kötelező, nagyon kevesen jelentek meg, és még kevesebben vállalták. A meg nem jelentek közül viszont jelenteni kellett a rendőrségnek azoknak a nevét, akik rendőri felügyelet alatt vannak." /Pécs, megyei tanács/

Itt meg kell állni egy pillanatra. Szembeötlök ugyanis egy tisztázatlanság. Mi is volt a célja az ABMH-nak illetve a helyi munkaügyi szervezetnek és tanácsoknak: segítséget nyújtani azoknak, akik dolgoznának, de hiába keresnek állást; "szervezett foglalkoztatásba" integrálni azokat, akik így-úgy megélnék /alkalmiból, állattartásból, maszekoknál dolgozva bejelentés nélkül/, nem ostromolják a hivatalokat munkáért, mégis jobb, ha szem előtt vannak"; - avagy hatósági tekintéllyel és eréllyel fellépni és munkába lépésre "ösztönözni" azokat, akik általában nem tülekednek a felvételi irodákon, "közveszélyes munkakerülőként" nyilvánítva, esetleg ültek is már ezért - vagy más miatt börtönviseltek, REF-esek?

E dolgozat kereteiben nincs alkalom arra részletesebben kitérni, hogy mennyire problematikus ma a munkakerülést büntetni és kényszer-foglalkoztatási táborokba gyűjteni a nem dolgozókat, amikor a másik oldalról senki nem garantál elegendő és megfelelő foglalkoztatási lehetőséget, munkanélüli segély pedig nincs. Minden társadalomban létezik egy szűk, lecsúszott réteg, amelyik úgymond "nem szeret dolgozni", s ha ez ráadásul párosul azzal, hogy jelentős eközben a munkanélküliség, amúgy is kicsi volna az esély az elhelyezkedésükre, akkor az országok foglalkoztatási politikáinak jelentős része az állástalanságot, a rendszeres jövedelem hiányát önmagában is elegendő "büntetésnek" tartja. A szükséges feltételek fennállása esetén pedig mindenkinek munkanélküli segélyt biztosít, anélkül, hogy azt firtatná, kinek milyen az erkölcsi hozzáállása a munkához,

és nem büntet, ha egyébként ez az állapot konkrét bűnelkövetéssel nem párosul. Az persze nem vitatható, hogy gyakran párosul. De akit csak munkakerülésért is lecsuknak már, az igen könnyen "szociálódik" bűnözővé magában a büntetésvégrehajtásban. Természetesen Baranyában sem szeret mindenki dolgozni:

"Én benn voltam másfél évig Martonvásáron... Hogy miért? Hát nem szeretek dolgozni! KMK-ért, BM-büntetésvégrehajtás, gyengébb mint a fogház, és nincsen priusunk... Lehetett választani munkát, aki akart, mehetett bányába... ez ilyen tábor volt, őrzés, minden, de volt kimaradás, volt úgy, hogy minden hétvégén kijöhettünk... fizettek is, és volt ilyen kérelmi lap, hogy annyi pénzt kér belőle az ember egy hónapba... Ami maradt kiadták a végén, persze levonták a tartást... Hasonlít ahonvédséghez, csak egy kicsit másképp vigyáztak ránk..." /30 éves közhasznú munkás/Szentlőrincen/

Visszatérve: hogyan működtek tehát együtt a rendőrséggel a közhasznú munkák helyi szervezői?

Ugye volt az, hogy vannak ezek a teendők, amiket szükséges volna a városban elvégezni - másrészt azt összekötötték azzal, hogy vannak a városban olyanok, akik nem tudnak elhelyezkedni. És így fél-kényszer állapot jött létre. Fölszólították ezeket az embereket, hogy itt a lehetőség - mert eddig ugye csak küldözgették őket egyik vállalatától a másikhoz -, de ha most ezt nem fogadja el, akkor már van egy olyan alap, hogy ezt a lehetőséget nem használja ki. Mert nekünk minden hónapban jelentenünk kell a rendőrségnek.. Mert ha valaki pl. már három hónapja nem helyezkedett el, az már kimeríti a munkakerülést és elkapják. Na most ez a közhasznú, amióta van, alkalmat ad arra, hogy ne lehessen azt mondani a rendőrnek, hogy nincs munkahely, azért nem dolgozik. Azonkívül mi a mi jelentéseinkből a rendőrség összeállítja a listát, amiből a razziák, begyűjtések alkalmával kiszűrik azokat, akiknek hiába van beírva a személyijébe, hogy a mi dolgozónk, de mióta nem jár dolgozni! Mi már azelőtt is csináltuk ezt a gyakorlatot, de most, hogy az ilyen emberek előtérbe kerültek, fokozottabban érvényesül az ellenőrzés: a közhasznú munka kezdetén naponta kellett jelenteni, mert így volt megállapodva az igazgató a rendőrkapitánnyal, aztán ritkábban most havonta... ez a rendőrség és a tanács közös megállapodása, sőt, az első időszakban kijártak a rendőrfőnökök is, elmentek azokra a területekre körülnézni, ahol ezek az emberek dolgoznak... sőt van egy olyan megállapodásunk, hogy ha bejelentünk valakit, hogy nem jár, ők behívják, beviszik a rendőrkapitányságra, és kötelezik, hogy vezettesse ki a személyijéből... de ilyen még nem történt... Na most, ez a közhasznú nem kényszersmunka... nem, a REF-eseknek se volt kötelező elvállalni... szóval szorították őket, de nem volt kötelező, ha kötelező volna, nem tudnánk velük kétoldalú szerződést kötni! Ezt hangsúlyozták, hogy nem

lesz kényszerszermunka! Allítólag lesz majd ennek a tetejére - mert ez a közhasznú, és az lesz a közérdekű-, hogy ha valakit pl megbüntetnek 30 napi elzárásra, akkor a körzetében kijelölt munkahelyen ezt majd megváltja hétvégenként munkával, a rövidebb büntetéseket."

"A 150-ből, akik ki lettek értesítve, a REF-eseknek kötelező volt megjelenni, rájuk fokozottabban vonatkozott ez, hogy figyelmükbe ajánlani ezt a munkavállalási formát. Ez nekik is fontos volt, mert a rendőrség rendszeresen ellenőrzi őket, és ha nincs munkahelye, megint börtönbe kerülhet... Mi nagyon szeretttük volna, ha együtt tudunk működni a rendőrséggel ebben a témában, hogy kicsit jobban ellenőriznék a munkakerülőket, hogy rá legyenek kényszerítve, hogy megjelenjenek és elvállalják ezt a munkát. De ez nem kényszerjellegű dolog, hanem lehetőség arra, hogy az átmeneti elhelyezkedési gondokkal küzdő 2 hónapos szerződéssel átmenetileg megélhetési lehetőséghez jusson. Olyan formában kellene, hogy ne legyen olyan színezete, mintha rendőri felügyelet alatt dolgoznának. De ezek olyan emberek, akikre ráférne, hogy néha meglássák, a rendőr nézi, hogy dolgoznak-e"/Komló Városi Tanács/

"Másfél éve nem volt munkahelyem...nem is mentem utána... De nem akartam, hogy nézeteltérés legyen a hatóságokkal, a tanáccsal meg a rendőrséggel -, eljöttem ide." /"Közhasznú munkás" Komlón/

"A tanács fölmerkte a körzeti rendőrrel, a szigetvári rendőrséggel is föl volt véve a kapcsolat, hogy kiket lehetne, kik lettek értesítve, be lettek hívva... sokan közülük nem jöttek be... Voltak, akiknek a rendőrszázas mondta, hogy jöjjön ide dolgozni. A tájékoztatón itt volt a tanácselnök, a területi tanácselnökök - ők tudták a legjobban, hogy területükön kik nem tudnak elhelyezkedni - és itt volt a rendőrség képviselője szintén, csak amiatt, akik közveszélyes munkakerülő, hogy ne legyen kibúvó senkinek, hogy nem helyezkedik el. Mert eddig az volt a kifogásuk, az indokuk a rendőrség felé, hogy nem tudnak elhelyezkedni. Most már a rendőrség ezt nem fogadja el tőlük, mert kérem, itt a lehetőség, ide felveszik - és azt kell mondjam, viszonylag megfelelő bérért - ...hogy ott a százasos föl szólította-e őket arra, hogy vállalják el, nem tudom, de mondta, hogy tessék elhelyezkedni itt, mert problémák lesznek!... Szóval úgy finoman a rendőrséget is bevonták a munkába, nyomatékkal ott ült a tájékoztatón három rendőr is, amikor behívták az embereket...és azután a végén ők is megkérdezték: Na, emberek, ezek után akkor ki jelentkezik? Maga is ugye, meg maga szintén...! Igen? Na azért! -...Viszont ugye az, hogy hatósági segítséggel betereteltük őket ide, aztán meg nem járnak dolgozni, és két hét múlva elküldöm - hát ennek sincs teteje, ez nem jó munkára nevelési pedagógia." /Szentlőrinc, Költségvetési Üzem/

Talán fölösleges is kommentálni, hogaz előbbi interjúrészeket mindegyikében kiütözik az ellentmondás,

tisztázatlanság: szétválasztatlanság: ez tényleg önként vállalható lehetőség - vagy bizonyos esetekben /legalábbis a hirhedtebbeknek tartott munkakerülőknél/ erős rendőri hatással "ajánlott" foglalkoztatási forma? Különösen problematikus ez az előbb említett típusok közül azok esetében, akik valamilyen szinten képesek voltak "önerőből" is a felszínen maradni: az életformájukhoz jobban illő, kötetlenebb formában, ha sikerült viszonylag rendszeresen alkalmi munkát vállalniuk, itt-ott segédkezniük, állatot tartaniuk, a féllegális munkavállalások révén, a maszek-világ peremén megélniük. A hatósági "ráhatás"/hogya kényszerít ne mondjunk/ már csak azért is abszurd, mert több esetben kiderült, hogy amint az emberek tapasztalhatták, mi ez, lettek volna bőven további önként jelentkezők, akiknek még ez a foglalkoztatási forma is segítség volna - de nem volt már hely, felvétel.

"Itt a többség olyan volt, hogy nem keresett munkát, pedig regisztrálva volt, csak nem akart dolgozni, csak erre az értesítésre jött... Volt, aki azt mondta a századosnak, hogy ő alkalmi munkából meg állattartásból él, ne foglalkozzanak vele, hogy elhelyezkedik-e vagy nem, de azt mondta a századosnak hogy ezt igazolni is kell, hogy ennyi jövedelem származott alkalmiból, állattartásból, akkor ővele nem tudnak csinálni semmit. Ha persze nem lop és nem csal..." /Szentlőrinc, Költségvetési Uzem/

"Az építőiparnál voltam kubikus tavaly szeptemberig. Aztán jártam ilyen alkalmi melóra, majdnem egy évig.annyi maszek van! Mindennap fizettek 500-at meg egy ebédet. Mindennap mentem, mindennap fizettek. Aztán kaptam egy papírt az elnök úr jóvoltából:

Irány Darány, költségvetés!

-Na ne mondd!

-Hát ez így volt, főnök!

-Mer mindennap nem dolgoztál!

-Kicsoda? En? Most is szólnak többen maszekok, hogy menjek el, nagyon sokan szólnak most is!

-Nekem nincs olyan, hogy szombat-vasárnap szabad. Én mindennap csinállok valamit. Ha valak akar valamit, egy héttel előbb szóljon. Mer akkor nem ígérkezek el másnak! Hát akkor alkalmiba, nagyobb lábon éltem mint most...

-Nem volt kötelező...

-Nem a túródt, nem! Most már mondja főnök, maga tudja, vagy én tudom? Mert ezek a maszekok, hogy oda is erkölcsi bizonyítvány kell meg minden...és nem vagyok bejelentve, csak úgy beugrósnak...De minden nap megvolt nekem a munkám! Nem vagyunk bejelentve, és ha bemegyek Pécsre, igazolatlanok és bevisznek a KMK-ér 60nap - vagy irány Martonvásár, kényszersmunka! Na, hiányzik ez nekem? Ezt meg is mondták, úgyhogy... na most válasszál! Így legalább nem piszkálnak. És szombat-vasárnap mindig eljárók melózni. Szombaton megyünk szüretelni, vasárnap meg fölászozzuk. A szüretelés 30 Ft-os órabér, odára elmegyünk bússzal, hazafelé meg elhoznak. Vasárnap meg ászózás, az 50 forintos óabér. Jövő héten meg Szentlőrincre

A "KÖZHASZNÚAK" A MUNKAKÖNYVEKBŐL ÉS A FŐNÖKEIK SZEMSZÖGÉBŐL

Már az eddigiekből is kiviláglott, hogy miféle a helyi foglalkoztatás szervezőinek, a munkaadóknak a globális minősítése azokról az emberekről, akiket ez az új foglalkoztatási szisztéma felölel. A "munkaerő" a minősítésre részben állandó / vagy tartósan fennálló/ "jelenleg" is érvényes "szociológiai dimenzióval", részben munkavállalási előtörténetének bizonyos jegyeivel szolgál rá. A közhasznú munkásokról szóló széleskörű és sok vonatkozásra kiterő adatfelvételre egyáltalán nem volt módom, ezért választottam információs bázisul azt a forrást, ami a munkahelyeken könnyen elérhető, amelynek adatai viszonylag pontosak, és arról a személyes munkaút-előtörténetéről szólnak, ami minket most érdekel: ezek a munkakönyvek. /A belőlük származó információkat helyenként kiegészítettem béralapokról származó adatokkal - illetve a művezetők, munkaügyisek szóbeli kommentárjaival/ Két helyen a komlói Városgazdálkodási Vállalatnál és a szentlőrinci Költségvetési Üzemben volt alkalmam adatokat kiírni, viszonylag kevés /aktuálisan épp munkaviszonyban álló/ "közhasznú munkás" adatait jegyezhettem ki: Komlón 14, Szentlőrincen 20 emberét. A kis létszám ugyanakkor alkalmat adott arra, hogy szinte személyenként külön-külön lehetett kérdezni a főnököket, és így többnyire ki lehetett kerülni a "globális jellemzések", vélemények általánososságait, - több szempontból is "eltérő típusu" munkautak, élethelyzetek voltak felismerhetők. /Statisztikai érvényű összefüggésekről természetesen eleve le kellett mondani./ Minthogy a "népesség" kicsi, leghasznosabbnak egy olyan táblázat összeállítását látszott, ahol minden /sorszámmal jelzett/ embernek külön sora van. Ebből - a következő oldalon látható - táblázatból próbálok meg most néhány jellemző adatokat kiemelni.

A 34 "közhasznú munkás" túlnyomó többsége férfi /a komlóiak között mindenki az/, Szentlőrincen 5 nő dolgozik. /Egy részük korábban nem igen volt állásban, de férj-élettárs kiesése - börtönbe kerülése - miatt rendszeresebb kereset után kellett néznie, másik részük pedig akár rendszeres, betanított-jellegű, stabil munkából kopott ki - "lecsúsztak"./

A foglalkoztatottak életkora a 17-18 éveseknél mutat erősebb sűrűsödést: 16-20 évesek 11-en vannak. Köztük látni olyanokat, akiknek előtte még egyáltalán nem sikerült stabilabb munkahelyet találniuk /vagy egy-két rövidebb, de sikertelennek bizonyult kísérletük volt/, de vannak, akik 18 évesen már a hatodik munkahelyükön vannak itt. Életkori csomópont látszik a 30. év körül /a 26-32 évesek száma 9 fő/, ötven vannak a 35-39 évesek, negyvenéves éveikben csak hárman /egy 43 éves és két 48 éves/, s végül megint többen, hatan idősebbek már ötven évnél. Az utóbbi korcsoportokban - mint majd látjuk, akiknek deviánsnak bizonyult "előélete" /börtön, alkoholizmus/ jelölte ki ezt az állást, kisebb részük viszont az, akiknek - koruk, megtört erejük miatt - biztonságosabbnak látszik a közhasznú munka mint az addigi, keményebb megpróbáltatást jelentő alkalmazás, esetleg arra is gondolnak, hogy nyugdíjhoz kéne jutniuk.

Az oszlopok számokkal jelölt tartalmait:

1. sorszám
2. nem F férfi N nő
3. kor /év/
4. elvégzett ált. isk. osztályok száma /0=analfabéta, +=8ált. isk és szakma/
5. cigány /x/
6. büntetett előélet és/vagy REF /x/
7. eddigi munkahelyek száma
8. "kilépett" bejegyzések száma
9. betöltött munkakörök jellege a munkakönyv szerint:
10. alkalmi munkás
11. növénytermesztés, állatgondozás
12. kubikus
13. építőipari segédmunkás
14. MAV-segédmunkás
15. segédmunkás, anyagmozgató
16. takarító, fűtő
17. bányász
18. ipari betanított munkás
19. szakmunkás
19. összes munkaviszony

Szentlőrinc

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
1.	N	35	8			6	2				1	2				3		6
2.	F	43	6		x	21	14		1	2		4		2	2	1		21
3.	F	17	8	x	x	5	2						4			1		5
4.	F	20	6		x	1	1			1								1
5.	F	65	0	x		9	2		2		2		5					9
6.	N	39	2	x		1	8											1
7.	F	16	8			1	0						1					1
8.	F	31		x	x	5	2			3			1		1			5
9.	F	29	8	x		8	4		2		1	5						8
10.	F	18	4	x		1	1					1						1
11.	N	36	1			3	3						1	2				3
12.	F	35	8			18	0	11					6	1				18
13.	N	26	6	x		5	0					1				4		5
14.	F	17	4	x		1	0							1				1
15.	F	50	2	x		15	10			2	2	2	7			2		15
16.	F	16	5	x		-												
17.	F	29	4	x		4	3		2		1		1					4
18.	F	18	8	x	x	5	2				1		2			2		5
19.	N	52	0	x		-												
20.	F	32	8		x	9	6		2			1	4	2				9

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
21.	F	46	0	x		20	10	3	4	5			8					20
22.	F	35	0	x		11	3	4		2			5					11
23.	F	26	?	x		14	9			3	3		7	1				14
24.	F	32	0		x	10	4					1	9					10
25.	F	57	8		x	5	2				2					3		5
26.	F	17	6		x	2	1						2					2
27.	F	31	0	x		2	0						2					2
28.	F	20	8	x		1	0						1					1
29.	F	17	7	x		4	3				1		3					4
30.	F	17	4	x		-												
31.	F	56	8		x	12	7						1	1	1	3	6	12
32.	F	30	7	x		12	8			1	2		5		4			6
33.	F	51	0	x		6	4			3	1		2					6
34.	F	46	8		x	16	5		2	1	1	1	6	2		3		16
Ossz	19F 5N				22	11	293	108	18	16	23	18	16	94	12	8	19	9 233

A tábla folytatása: ugyanazokra a személyekre vonatkozó további adatok.

Az oszlopok sorszámokkal jelölt további tartalmai:

19. Munkakönyvbe bejegyzett első munkaviszony óta eltelt idő
 20. Munkaviszonyban eltelt idő /nap/
 21. A munkaviszonyok között eltelt összes "szünetek" ideje /nap/
 22. A munkaviszonyok átlagidőtartama /nap/
 23. Két munkaviszony közötti szünet átlagidőtartama /nap/
 24. Az egy évre eső munkaviszonyok száma /db/
 25. Az átlag-munkaviszonyidőtartamok és az átlag-szünetek különbsége

Szentlőrinc

1	19	20	21	22	23	24	25
1	18 é 192 n	17 é 127 n	1 é 74 n	2 é 325 n	73 n	0,3	982
2	28 é 185 n	16 é 211 n	9 é 150 n	279 n	164 n	0,7	115
3	2 é 197 n	1 é 108 n	301 n	95 n	60 n	2,0	35

1	19	20	21	22	23	24	25
4	2 é 49 n	97 n	1 é 318 n	97 n	1 é 318 n	0,5	-586
5	28 é 81 n	11 é 226 n	14 é 218 n	1 é 6 n	1 é 227 n	0,3	-121
6	3 é 143 n	18 n	3 é 125 n	18 n	3 é 128 n	0,3	-1202
7	358 n	27 n	330 n	27 n	330 n	1,0	-303
8	12 é 17 n	9 é 39 n	1 é 342 n	1 é 340 n	141 n	0,4	524
9	13 é 260 n	7 é 98 n	5 é 156 n	332 n	248 n	0,6	84
10	59 n	14 n	45 n	14 n	45 n		-31
11	5 é 186 n	1 é 256 n	3 é 295 n	206 n	1 é 98 n	0,5	-257
12	19 é 131 n	14 é 155 n	4 é 132 n	293 n	88 n	0,9	205
13	10 é 311 n	7 é 49 n	3 é 267 n	1 é 156 n	271 n	0,5	250
14	322 n	3 n	219 n	3 n	319 n	1,0	-316
15	21 é 53 n	8 é 196 n	11 é 153 n	208 n	278 n	0,7	-70
16							
17	9 é 142 n	6 é 135 n	3 é 2 n	1 é 214 n	274 n	0,4	305
18	1 é 18 n	161 n	235 n	32 n	45 n	5,0	-14
19							
20	16 é 125 n	9 é 277 n	9 é 178 n	1 é 97 n	223 n	0,5	173

1	19	20	21	22	23	24	25
21	23 é 195 n	16 é 21 n	4 é 211 n	293 n	88 n	0,9	205
22	18 é 237 n	16 é 322 n	156 n	1 é 195 n	14 n	0,6	546
23	7 é 110 n	2 é 84 n	4 é 27 n	58 n	106 n	2,0	-48
24	16 é 8 n	8 é 334 n	4 é 27 n	325 n	148 n	0,6	177
25	9 é 169 n	1 é 217 n	7 é 316 n	116 n	1 é 209 n	0,5	-458
26	1 é 32 n	355 n	43 n	173 n	22 n	2,0	151
27	1 é 293 n	88 n	1 é 174 n	44 n	270 n	1,3	-226
28	1 é 269 n	7 n	1 é 262 n	7 n	1 é 262 n	0,7	-620
29	2 é 326 n	289 n	1 é 70 n	72 n	109 n	1,3	-37
30							
31	36 é 184 n	30 é 302 n	1 é 149 n	2 é 299 n	43 n	0,3	986
32	4 é 216 n	3 é 124 n	2 é 92 n	102 n	69 n	2,7	33
33	8 é 162 n	6 é 206 n	319 n	1 é 34 n	53 n	0,7	346
34	5 é 175 n	1 é 175 n	4 é	34 n	91 n	2,5	-57
Össz:		74615 n	38925 n				-15

Iskoláikat tekintve a 34 emberből 7 analfabéta /öten Komlón, kettőn Szentlőrincen/

hárman 1-2 osztályt jártak,	}	14
négyen 4 osztályt,		
öten 5-6 osztályt,		
kettőn 7 osztályt,		
tizenegyen elvégezték a 8 osztályt		11
és csak egy dolgozónak van szakmunkás-minősítése /szobafestő/		

egy fő iskolai végzettsége ismeretlen
 /A művezető kiegészítése szerint még egy foglalkoztatottjuknak van géplakatos-szakmája, sőt állítólag időközben még az érettségit is megszerezte, de büntetett előélete miatt "lecsúszott". Két további "közhasznú munkás" közül egyikük traktorista illetve targoncavezetői kiképzésben részesült, másikuk pedig vágár illetve bányában gépkezelő volt - mindketten büntetett előéletűek/.

Az iskolai végzettségről a már idézett megyei munkaügyi osztályi jelentés is közöl összefoglalót, ez a megyében "közhasznúként" felvett összes dolgozóról, 80 főről szól /azokkal együtt, akik már elmentek/:

" - analfabéta	16 fő
- 8 általános alatt	38 fő
- 8 általánost végzett	24 fő
- 8 általános felett	2 fő
	<hr/> 80 fő

A jelentés közülük 9 főre teszi a büntetésvégrehajtásból szabadultak számát, az általam összeírt 34 fő közül viszont 11-ről állította a művezetője, hogy büntetett előéletű /az adatok természetesen nem feltétlenül pontosak/. Minthogy a szervezői-munkaadói értékelésekben is gyakran szerepelt az a szempont, hogy "a közhasznúak főleg cigányok" - azt is megkérdeztem, foglalkoztatottjaik közül tudomásuk szerint ki cigány. Komlón 14 ember közül 9-re, Szentlőrincen 20 közül 13-ra mondták/összesen 22 főre/, bár egy-két esetben csak félig-biztosan: "erős beütés van abban is". Mindenesetre feltűnő, hogy a névsorban ezek szerint vagy cigány valaki vagy pedig büntetett előéletű /3-4 kivétellel/ - és csak 3 főnél "is-is". Vagyis a büntetettek nagyobb része nem cigány a "közhasznúak" között.

A büntettek súlyáról, a büntetésvégrehajtásban eltöltött időről pontosat természetesen nem lehet megtudni - inkább csak a két munkaviszony közötti feltűnően hosszú szünetek illetve a művezetők tájékoztatása révén látszik, hogy egy-másfél /csak ritkán két év/ körüli börtönbüntetésekéről van szó, 1-2 esetben visszaesésekkel is.

Arra a kérdésre, hogy mit csináltak a ma közhasznúként foglalkoztatottak korábban, mik voltak a tipikus munkaút történetek - két megközelítéssel lehet választ remélni. Először azt érdemes megnézni, hogy ezek az emberek milyen munkakörökben dolgoztak életükben, utána pedig azt, hogy a munkavállalások gyakoriságában, időtartamában /a munkavállalások közti "szünetekben"/ milyen jellegzetességek figyelhetők meg.

Ezek az emberek többnyire valóban sok munkahelyen megfordultak már - mielőtt "közhasznúként" lettek foglalkoztatva. Bár az adatnak /az életkort, munkaviszonyban

eltöltött időt egyelőre nem nézve/ nincs sok értelme, de összeadva az jön ki, hogy a 34 embernek összesen 233 "előző munkahelye" volt már /a jelenlegi "közhasznúságot" nem számítva/ - ez egy főre vetítve 6,85 munkahely. /Három főnek nem volt előző munkahelye./

Hogyan csoportosítható ez a 233 munkaviszony?

Alkalmi munka

Alkalmi munka volt a 233-ból 18 munkaviszony /7,7%/, ez 3 férfi nevéhez fűződik, azaz egy ember ezzel a típusú munkával többször is próbálkozott, "előéletében" /ez a többi munkaköri típusra is igaz lesz/. Valószínűleg ez az az adat, amelyik elemzésünkben a legkevésbé ér. Ezek között az emberek között ugyanis szinte senki nincs, aki nem próbálna alkalmi munkával vagy rendszeresen ne végezne ilyet. Ezt azonban még akkor sem szokás beírni a munkakönyvbe, ha ez TSZ-nél, vállalatnál történik /hétvégék, 1-2 hetes summásmunkák stb./ - nem beszélve a "maszekoknál", bejelentés nélkül való hosszabb-rövidebb idejű /inkább napszám-jellegű/ alkalmaztatásokról. Esetünkben csak a Mecseki Erdőgazdaság jegyezte be a munkakör-rovatba, hogy "alkalmi munkás", pedig ezeknek a munkaviszonyoknak mindegyike 80-200 napos volt. Ez a legkiszolgáltatottabb foglalkoztatási forma, amelyet a munkáltató bármikor, előzetes bejelentés nélkül megszakíthat. Szezonális jellegű munkáknál alkalmazzák: Az egyik szentlőrinci "közhasznú munkás" 19.éven keresztül egymást követően 14-szer "helyezkedett el" ugyanannak az erdőgazdaságnak a csonkamindszenti fűzfeldolgozó részlegében /fűzfavesszőket vágta/ - "munkaviszonyai" között 40-200 napos kényszerű szüneteket tartva. Paradox, hogy utolsó "füzes" munkaviszonyánál már kiérdekelte, hogy ne bocsássák el minden évben, hét és fél évig volt ott ekkor egyfolytában, kapott is 700 Ft törzsgárda-jutalmat a munkakönyvi bejegyzés szerint, - de még ekkor is alkalmi munkás volt a minősítése!

Állatgondozói és gazdasági segédmunka

Nyolc ember /közülük 1 nő/ összesen 16-szor próbálkozott állatgondozói illetve gazdasági jellegű segédmunkákkal /növénytermesztési dolgozó, trágyaszedő, udvaros stb./ - ez nem mondható túl gyakori munkavállalási szokásnak ebben a körben, s ezek a munkaviszonyok általában igen rövid élettartamúak a munkakönyvi bejegyzések szerint - csak egy férfi dolgozott 8 évig egyetlen tsz-nél /3-szori megszakítással/.

Kubikus munka

Mint sajátos munkát, ésszerűnek látszott elkülöníteni a kubikus munkakörben létesített munkaviszonyokat: a 233-ból 23 /9,9% volt ilyen, 10 férfi foglalkozásaként. Egyikük ötször is visszatért hozzá, három pedig háromszor/ építőipari vállalat illetve költségvetési üzem alkalmazottjaként/.

Építőipari segédmunka

12 ember /férfiak/ összesen 18-szor /7,7% próbálkozott meg építőipari segéd munkából megélni. Ehhez a munkához való többszöri visszatérés már nem olyan jellemző, mint a kubikusoknál, csak 1-2-szer próbálták ezt az utat. A vállalatokat, munkahelyeket /amelyek azoknak az embereknek a foglalkoztatói voltak/ részletesen nem érdemes elemezni, azt azonban ki lehet emelni, hogy háromféle munkahellyel: az építőiparral, a bányával és a vasúttal a jelenlegi "közhasznúak" többsége legalább egyszer próbálkozott.

Vasúti segédmunka

Ezek természetesen itt is a legkisebb "rangot" és pénzt adó munkák: vagonmozgató, kocsirendező, vontatási munkás, pályamunkás, kocsitakarító stb./ Megmutatkozik ez abban is, hogy majdnem annyi munkaviszony fordult elő e körben a MAV-nál, mint amennyi az építőiparnál: 8 ember 16 munkavállalása /az összes munkavállalások 6,9 %-a/

Segédmunka anyagmozgatói-rakodói munka

A legnépesebb természetesen a külön megnevezés nélküli segéd munkák az anyagmozgatói-rakodói munkák köre, ahol a munkavégzés jellegét csak az úgynevezett vállalat "műfajából" lehetne következtetni. Ebbe a csoportba a 233 munkaviszony 40,3%-át, 94 megelőző munkát sorolhatjuk: Akinek egyáltalán volt már munkája, azok közül - kevés kivétellel - mindenki megfordult már ezekben a munkaköri megnevezés nélküli "mindenes-munkákban"/ az építőiparon, a vasúton és a bányán kívül, amelyeket különválasztottam/ a legváltozatosabb cégeknél: költségvetési-kommunális üzemekben, könnyűipari vállalatnál, MOM-üzemben, AFESZ-nál, kereskedelmi vállalatnál, földtani fürdő-vállalatnál, vendéglátó vállalatnál, tsz-nél, szolgáltató vállalatnál, MEH-nél, gabonaforgalmi vállalatnál stb. Akiknek leginkább telt be a munkakönyvük, 7-8-9 segéd munkási munkaviszonyt is gyűjtöttek már, s ezen a címen szinte mindent csinálhattak már, ami nehéz, piszkos, trógermunka.

Takarítói, fűtői munka

Nyolcan voltak 12 alkalommal /5,1%/ takarítók, fűtők-köztük nők is - általában rövidebb ideig, próbálkozásképpen.

Bányász munka

Akik kifejezetten bányásként, föld alatt dolgoztak, csak négyen vannak ebben a körben /8 munkaviszony: 3,4%, de ennél jóval több, összesen 10 ember /férfiak/ fordult meg a Mecseki Szénbányáknál - többségük ott is segéd munkás volt - nem tudni pontosan, mit csinált. A férfiaknak láthatóan a bánya olyan csábító, amit sokan kipróbálnak, mert viszonylag sok pénzt ígérő - de általában túl keménynek, szigorú szervezeti rendű munkának bizonyuló alkalmaztatás ez.

Betanított munka, ipari gépkezelői munka

Nyolcan voltak ebből a "népességből" valaha betanított munkások vagy olyan ipari gépkezelői munkakörök betöltői, amihez valamilyen betanulás szükséges volt. Az összes, ide sorolható munkaviszonyok száma 19 /8, 2%/. Felerészük /egy 43 éves és egy 50 éves férfi, valamint egy 17 éves és egy 18 éves fiú/ 1-2 alkalommal jutott ilyen munkához /gépkezelő az ércbányászatnál, a gázszolgáltatásnál, téglagyárban stb./. Négyüknek viszont "előéletükben" azok a munkák konszolidáltabb, beilleszkedettebb periódust jelentettek: Egy 56 éves hajdani lakatos-hegesztő, továbbképzett gépészlakatos, a Mecseki Szénbányák dolgozója ital miatti lecsúszásának egyik fázisát jelentették az egyszerűbb, betanított gépkezelői munkakörök, egy ugyancsak a lejtőre került, büntetett előéletű 46 éves férfi pedig korábban volt téglagyári raktári gépkezelő, textilműveknél targoncás, áramszolgáltatónál betanított munkás. /Ma mindketten Komlón "közhasznú munkások"./ Szentlőrincen ezt a típust két viszonylag fiatal /35 éves és 26 éves/ nő képviseli. Egyikük pamutfonó vállalati és cipőipari betanított munkás és AFESZ-alkalmazott volt több mint tíz évig, de "lecsúszott", a másik /cigány származású fiatalasszony/ 8 évig volt betanított kesztyű-illetve cipőipari varró-betanított munkás Budapesten, Pécsen és Szigetváron - nyilván családi körülmények miatt került Szentlőrincre, ahol ilyesfajta munka nem jutott neki.

Szaktanulmányok

Korábban szaktanulmányok csak két komlói férfi volt /összesen 9 szaktanulmányi munkaviszonnyal/. Egyikük az előbb említett, jól kvalifikált géplakatos: 1951-től kezdve 4 évig volt bányász, utána építőipari gépkezelő, 1957-ben került a Mecseki Szénbányákhoz, ahol volt lakatos, kovács, szállítási gépész utóbb már gépkezelő majd segédmunkás. 1984-től próbálkozott egy Tsz-nél hegesztőként, vállalatnál portásként, különféle helyeken segédmunkákkal, alkalmi munkákkal. Végül a Városgazdálkodási Vállalat közhasznú munkásaként kötött ki. Egy 57 éves másik férfi szakképzett szobafestő-mázoló volt egész aktív életében az 1983-as börtönbüntetéséig. Kiszabadulása után a szakmájában elhelyezkedni nem tudott, alkalmi munkákból próbált megélni.

A munkaviszony-létesítés gyakorlatának vizsgálata ebben a munkavállalói körben ugyancsak érdekes következtetésekre ad alkalmat. Kiszámoltam mind a 34 munkavállaló összes munkaviszonyának illetve a két elhelyezkedés közötti szünetek időtartamát. Négy ember esetében biztos, további egy-kettőnél valószínű volt, hogy a kézbevehető már nem az első munkakönyv. /Ezt jeleztem táblázatban./ Ezt a torzítást figyelembe véve, az első munkabábelépés óta eltelt időszakok 1 évére eső munkaviszonyok száma személyenként 0,3-tól 5-ig terjedt. Azaz senki nem volt ebben a "mintában", aki túlságosan legalább háromévenként ne cserélt volna munkahelyet, - a kiugró "csúcsot" egy 18 éves fiatalember jelenti, aki egy év alatt 5 munkaviszonyt tudott le /32 napos átlagos időtartammal/.

Az egy évre eső munkaviszonyok száma szerint a következőképp lehet csoportosítani:

1 év alatt	0,3 - 0,4 munkaviszonya volt	6 főnek
	0,5 - 0,7 "	12 főnek
	0,9 - 1,3 "	5 főnek
	2,0 - 2,7 "	5 főnek
	5 "	1 főnek

/3 főnek nem volt előző munkaviszonya/

A kortól, az első munkaviszony létesítésétől eltelt időtől függően az összes /a jelenlegit megelőző/ munkaviszonyok száma a következőképpen fest:

A megelőző munka viszonyok száma	Létszám /kor, nem/
0	3 /16 éves F, 16 éves F, 52 éves N/
1	6 /20 éves F, 20 éves F, 39 éves N, 16 éves F, 16 éves F, 17 éves F/
2	2 /17 éves F, 31 éves F/
3	1 /36 éves N/
4	2 /17 éves F, 29 éves F/
5	5 /57 éves F: új munkakönyv, 26 éves N, 18 éves F, 17 éves F, 31 éves F/
6	2 /51 éves F: új munkakönyv, 35 éves N/
8	1 /29 éves F/
9	2 /65 éves F, 32 éves F/
10	1 /32 éves F/
11	1 /35 éves F/
12	2 /56 éves F, 30 éves F: új munkakönyv/
14	1 /26 éves F/
15	1 /50 éves F/
16	1 /46 éves F: új munkakönyv/
18	1 /35 éves F/
20	1 /46 éves F/
21	1 /43 éves F/

Ki lehetett számolni azt is, hogy milyen időtartamúak voltak egy-egy ember esetében a munkaviszonyok átlagosan:

- A szélsőséget egy-egy 3, 7, 14, 18 ill. 27 naposmunkaviszony jelenti /ezek egyetlen megelőző munkahelyen voltak/ = 7 fő
- A 100 napnál rövidebb munkaviszony átlagidőtartamok /32 naptól 97 napig/ = 7 fő; többnyire már átlagok: az átlagnapok sorrendben zárójelben az, hogy hány munkaviszony átlagai/
32 /5/, 34 /16/, 44 /2/, 58 /14/, 72 /4/, 95 /5/, 97 /1/
- 10 főnek esett a munkaviszony - átlagidőtartama a 100 nap és 1 év közé: 102 /12/, 116 /5/, 173 /2/, 206 /3/, 208 /15/, 279 /21/, 293 /18/, 293 /20/, 325 /10/, 332 /8/
- 6 főnek és 2 év közé: 399 /6/, 471 /9/, 521 /5/, 560 /11/, 579 /4/, 665 /5/
- és mindössze 2 fő dolgozott átlagosan 2 évnél hosszabb ideig egy helyen: 2 év 299 nap /12 munkaviszony átlaga/
2 év 325 nap /6 munkaviszony átlaga/

A két munkaviszony közötti szünetek szélsőségeit azok az esetek jelentik, aholmindössze egyetlen munkahelyi próbálkozást követően ismét hosszabb ideig nem következett elhelyezkedés: részint nem sikerült, részint jobbnak látszott továbbra is alkalmi munkákkal próbálkozni, részint börtönbüntetés is jött közbe.

A hosszabb szünetektől a rövidebbek felé haladva:

- Egy évnél hosszabb szünet-átlagidőtartama volt 6 főnek: az átlagok /zárójelben, az hogy, hány szünet-átlagai/ 1220 = 3 év 125 nap /1/, 683 /1/: börtönbüntetés, 627 /1/, 592 /9/, 574 /5/: börtönbüntetés 463 /3/
- 100 nap és egy év közé esik 12 ember szünet-átlagidőtartama: 319 /1/, 278 /15/, 274 /4/, 271 /5/, 248 /8/, 233 /9/ börtönbünt. 164 /21/: börtönbünt., 148 /10/: börtönbünt., 141 /5/: börtönbünt., 109 /4/, 106 /14/
- 100 napnál rövidebb szünet-átlagot szintén 12 embernél számoltam: 91 /16/: börtönbünt., 88 /18/, 88 /20/, 73 /16/, 69 /12/, 60 /5/: börtönbünt., 53 /6/, 45/1/, 45 /5/: börtönbünt., 14 /11/

Mint látható a "szüneteket" több esetben az hosszabbította meg kényszerűen, hogy börtönbüntetés jött közbe, a legtöbb esetben mégsem emiatt hosszúak a két elhelyezkedés közötti idők. Ezeknek az embereknek a többsége arra rendezkedett be /vagy arra volt kénytelen berendezkedni/, hogy ha munkahelyét így vagy úgy otthagya /az összes munkaviszony- beszüntetések 46%-ának az volt az oka, hogy a dolgozó "kilépett - viszonylag kétszer küldték el direkt módon a cégek az embereket/, akkor a magával a "szervezett foglalkoztatással" szemben elszenvedett kudarcot is jelentve - más megoldások kipróbálára készítette. Ez pedig többnyire az alkalmi munka volt.

Igy állt elő az a helyzet, hogy átlagosan pl. egy

471 napos munkaviszonyt egy-egy 592 napos szünet követett			
332	- " -	248	- " -
206	- " -	463	- " -
293	- " -	88	- " -
521	- " -	271	- " -
208	- " -	278	- " -

stb. /a példák között most a börtönbüntetés miatti szüneteket nem szerepeltettem/.

A 34 emberből 15-nek hosszabbak az átlag-szünetjei mint az átlag-munkaviszonyai, több esetben a "negatív egyenleg" igen erőteljesen billen el. A 15-ből csak 4 embernek börtönbüntetés miatt negatív ez az egyenlege.

Kíváncsiságból kiszámoltam az összes ember összes munkaviszonyban eltöltött napjait: ez 74615 nap, illetve az összes munkaviszonyon kívüli napokat: ez 38925 nap, utóbbi az előbbinek 52%-a, az összegnek pedig 34%-a.

Vagyis egészen sematikusán: Az "átlag-közhasznú munkás" megelőző "átlag-munkautja" az volt, hogy 2/3 időtartam-egységnyi munkaviszonyt követően 1/3 egységnyi szünetet tartott: munkahelyet keresett /vagy nem keresett/, alkalmi munkát végzett, börtönben ült stb.

Mit mondanak ezekről az emberekről művezetőik és más főnökeik a tapasztalataik arról, hogy hogyan működnek aktuálisan, "közhasznuként"?

"Általában hasonlóak ők azokhoz, akik különben is náluk dolgoznak...sőt már ki lehetne közülük válogatni olyanokat, akiket rendszeren fölvehetnénk... innen meg helyettük átrakni néhányat a közhasznúba. Persze eleinte idegenkedés volt velük kapcsolatban, hogy hogy viselkednek, hogy reagálnak, ki fogja megfogni őket, és milyen lesz a hatás, dolgoznak-e, jönnek, nem jönnek?... Amit csinálnak, csak szükséges munkák, és nem szabad azt gondolni, hogy ezeknek az embereknek ki van adva a pénz, és nincs teljesítmény mögötte... Nagyon keményen megdolgoztak ezek, főleg mikor az esőzések voltak... Persze ebből a csapatból több olyan van, aki ritkán jön, de van egy része, amely jól dolgozik, és lehet rá számítani... Van köztük néhány vezéregyéniség, őket meg kell nyerni, és akkor már nem kell mindenkiire külön... idősebbek is, meg valamikor voltak valakik, csak elcsúsztak, és ha azt mondom neki: -Nézz ember, maga mégiscsak egy értelmes...-, akkor csinálja, és húzza a többi is..." Ez a REF-es is ilyen vezéregyéniség volt. De csak azért mert a kocsmában elkapták, bevitték 60 napra! Különben rendszeren járt dolgozni! Visszajön majd ugyyanide, hova menne szerncsétlen? Ezt így nem szabadna csinálni!" /Komló Városgazdálkodási Vállalat/

"Értsd meg, ha valaki itt van, és itt is hiányokat csinál, bumlikat, akkor hiába megymás helyre, kirúgják, érted? KIRUGJAK! Ha valaki itt se felelt meg, akkor vége! Akkor a rendőrség elviszi! 16 hiányt csináltál egy hónapban! hol lehet azt megcsinálni ebbe az országba? - Főnök, mondtam magának, az asszony kórházba volt, ott a három gyerek, egy kicsi, kettő óvodás... - De nem jöttél hozzám! Mer olyan is lehet meg volt is, hogy bejön, megmondja becsületesen a főnök, tegnap sokat ittam, engedjen el és beírom neki, hogy igazolt szabadság! De 16 bumli után mit csináljak veled? Ha el kell küldeni valakit, nem küldöm el a Jóskát meg a Gábort, mert dolgozik - csak téged küldelek el nem? Meg téged! A múltkor is: Jövök ki, ez meg ott ül az árok szélén.- Allj föl!- aszongya, nem tudok. - Miér, beteg vagy?- Ránézek, hát totálkáros! Totál beszíva! Szóval borzasztó nehéz velük! Egyik már tizedik napja nem volt. Kimegyek hozzá, hát fekszik az ágyba. Hogy fáj a feje, meg fát kell neki vágni, aszongya..."

Meg verekszenek, múltkor is: sört vettek, de az egyik nem fizetett bele, mégis ivott. Erre bumm a fejbe - sérülés. El lettek bocsátva. Aztán van az a kemény cigány társaság, akik mindig börtönben vannak, bicskások. Mit csinállok, ha azok is idejönnek majd? Azok egyből, elő a bicska, és szúrnak!

És ezek a rendőrtől se félnek. Hiába mondom nekik, gyerekek, dolgozzatok, mert jön a rendőr! Kiröhögnek: ó főnök, itt mentek el a rendőrök, felénk se néztek!" /Komló beszélgetés-részlet/

"A feladatokat a tanács adja, ugye, hálátlanokat is: sarat, hordalékot kipucolni, csatornát tisztítani... Három brigád van, a jobbak kiemelve a közösségből, így legalább azok csinálják, a többi ne rontsa őket...ugye,

nem mind dolgozik, ha a főnök nincs ott a sarkába... Ha valaki egy hétig nem jön, küldjük a felszólítást, aztán vagy bejön, folytatja függetlenül attól, hogy igazolta vagy nem - nem háborgatjuk mert hát ne hiúsuljon meg ez a fajta munkavállalás. /A rendes állománynál már már nem vagyunk ilyen elnézőek./ Vagy nem jön be, leszámol. Ezeknek az embereknek a többsége nincs a munkához szokva, és nincs a munkaidőhöz szokva. Olyan életformát élnek, hogy dolgozik, van egy kis pénze, elkölti, elissza. Meggondolja magát, és nem jön dolgozni. Szankciókat alkalmazni meg nem lehet velük szemben, mert nem érdemes. Nem törődnek vele, ők nem úgy vannak vele, mint a másik dolgozó. Naponta négyszer végig kell járnom ezeket a brigádokat, hogy érezzék, hogy odafigyelnek rájuk...

Ezeknek az embereknek a többségét az ragadta meg, hogy itt most el lehet helyezkedni, és aránylag nem kis bérért. Mert 23 Ft-os órabért kapnak, az asszonyok 21 Ft-ot, ami az ő teljesítményükhöz, úgy érzem, jól meg van fizetve... De azt csinálja a többsége, hogy elmegy maszek mellé, 1 napra megkapja a 4-500 forintját, és utána megint jön. A megyei tanács kérdezte: 15-ös negyedéves átlagszám mellett 100 fölött volt a bumlik száma... Itt az a helyzet is fennáll, hogy egy-kettővel az ember nem abba a hangnembe beszél, az is előfordulhat, hogy a lapátot a hátán találja az ember. Ez nem a többségre jellemző, de van 1-2 ilyen, aki elszánt mindenre... Minden héten kapnak fizetést, jobban be van osztva, mert ha egyszerre kapná meg a pénzt, egyszerre elköltené. Van, hogy hétfőn nem jön dolgozni, mert még tart a pénzből. És nagyon kevesellik ezt a pénzt: Főnök, ezér a pénzért dolgozunk!? - Mért? 23 forintér nem szabad dolgozni? Hát ezér már tenni is kéne valamit! Ők úgy vannak ezzel: Előbb ide a pénzt, és majd utána csinálunk valamit!... Nehéz, ha azt mondják, nincs a gyerekeknek mit adni enni. Most hogy viszonyuljon az ember? Igenis nagy probléma. De ő ezt nem fogja fel úgy a másik oldalon, hogy tényleg, most adódott ez a munka, aránylag a bér is elfogadható, akkor csináljuk!"

/Szentlőrinc, Költségvetési Uzem/

Részlet a megyei tanács Munkaügyi Osztályának már idézett jelentéséből:

A közhasznú munkavégzés keretében foglalkoztatottak átlagkeresetei munkáltatói bontásban az alábbiak szerint alakultak:

Munkáltatók	Július	Átlagkereset	
		Augusztus	Szeptember
Komlói városgazdálkodási Vállalat	1870	2580	2580
Szentlőrinci költségvetési Uzem	1682	3900	3170
Mohácsi költségvetési Uzem	3755	3310	3830

A munkavállalók munkafegyelmére jellemző a fluktuáció mértéke, valamint az igazolatlan hiányzások személyenkénti ingadozó számának alakulása. Az azonban megállapítható, ha a dolgozók munkavégzésre megjelentek, munkájuk mennyisége, színvonala megfelelő volt. Fegyelmi vétség miatt /verekedés/ eddig összesen két főt kellett elbocsájtani. Az igazolatlan hiányzások száma átlagosan havonta 1-1, 8 nap/fő körül mozog, mely egyenként erősen differenciált képet mutat."

A fluktuációhoz helyi adalékul: Komlón és szentlőrincen július végétől 22 olyan ember dolgozott "közhasznúként", aki - 1-2 hét, 1 hónap után - szeptember végéig el is ment. /A 34 fős elemzésben ezért lehettek benne/ Róluk annyit sikerült megtudni, hogy 1-2 nap középkorútól eltekintve valamennyien igen fiatalok voltak, 13-an közülük cigányszármazásúak, négyen REF-esek. Hármójukról tudta elmondani művezetőjük, hogy jobb munkára helyezkedtek el: ketten a bányába, egyikük takarítónak ment. Ketten elköltöztek, a többiek egyszerűen kiléptek, és nem tudni, mi van velük.

Ennek a fejezetnek a befejezéséül adalékok a művezetők-főnökök személyre-szóló jellemzéseiből: /A sorsszám alapján az idézeteket össze lehet kapcsolni a táblázatban a táblázatban az illető adataival./

1. "10 évig volt az Afésznél. nagyon jól is dolgozott, ismerem, hát ez egy kisiklott életű hölgy... Sajnos neki az idegeivel is probléma van... szétesett család van mögötte. Tipikusan az az eset, hogy nem veszik fel sehova. Bezárták a férjét, elkezdett a férfiakkal foglalkozni, megjött a férje: nemtetszését fejezte ki, egyszer-kétszer elverte... Csúszott le a lejtőn, csak sajnálni lehet, 2 gyereke van... A rendőrségnél úgy van nyilvántartva, hogy közveszélyes munkakerülő... Stoppos, a környéken ismerik: kiöltözik, kifesti magát, és stoppol... Azt is megcsinálja, hogy munkából elmegy, átöltözik, és kiáll az útra, nem érdekli, hogy munkahely, munkaidő... Vele nem ez volna a megoldás, mert orvosilag is ki kéne vizsgálni, hogy épelméjű-e... őt a társadalmunknak másképp kéne megoldani... vagy olyan helyre vinni, vagy rendszeres önszegélybe részesíteni... Nem látom megoldva, hogy a rendőrség is kényszeríti... A tanácsnál is kérdezte többször, hogy hol van munka, szóljanak oda, hogy vegyék fel. De a tanács egyik vállalatot se szólíthatja fel - mert ha valahol megjelenik, azonnal elküldik."
2. "Füvarosok mellett dolgozott az utóbbi években, a tűzépen alkalmi munkából élt és tengődött. Már az apja röstelli a saját fiát. Idegileg is ki van borulva, meg is mondta, ha elkezd remegni, nem áll jól magáért, úgy beszéljek vele. Azelőtt is volt itt szemetes, de összeverekedett egy bicsérdivel, és akkor lecsukták."
3. "Ez, ha bejön akkor se dolgozik."
4. "Últ már jópár évet, a legutóbbi garázdasága miatt javító-nevelő kényszerszolgálatán van itt, most 8 hónapig vonják le neki a fizetéséből... Ő is egy elszánt ember, meg kell nézni, hogy beszéljek vele... Sok a bumlija. Multkor odajött a lakásomra, addig várt, míg haza nem értem /mondta is a feleségem: - Nehogy ideszoktasd őket

-/, hogy - Főnök, én holnap nem jövök dolgozni! - Ember, maga is tudja, milyen a helyzete, nekünk ezt is jelentenünk kell a hatóságok felé, ha maga bumlizik! És akkor intézkednek, hogy másképp legyen megoldva a javító-nevelő munkája! De hogy ötöt nem érdekli, akkor se jön be, és addig nem akart elmenni, amíg be nem írtam neki, hogy igazolt."

5. "Szürke lovat tartott, fuvarozgatott, alkalmizott - a héten nem volt különben dolgozni. Szerintem azért jött ide, hogy nyugdíja legyen, el lett neki indítva, de az évei nem jönnek össze neki, mert több mint 5 éves megszakitásai vannak."
6. "Egy ideje élettársa is van, az is hol dolgozik, hol nem, nekik is már arra kell a pénz, hogy kenyeret vegyenek, nem tudom, hogy van-e gyereke."
7. "Itt a családi háttérrel is problémák vannak, a szülei elváltak, ezt a gyereket elhagyták, egy cigány család fogadta magához. Fiatal gyerek, aki még irányítható. Benne látom, hogy még lehet munkára nevelni, van is szándékunk, hogy őt állandóra is megtartsuk, ha továbbra is így viselkedik. Nincs igazolatlan napja, rendszeren jár dolgozni."
8. "Nagy dumájú cigányfiú, 4 gyereke van, 3800 családi pótlékot kap."
9. "Ez is a tűzépen volt alkalmi munkás, nagyon link, ...egyedül él."
10. "Fiatal gyerek, nem ismerem annyira."
11. "A cserdi szőlőhegybe laknak, 4 gyerekes, az élettársa is itt dolgozott a szemetésszállításnál, de verekedett, 18 hónapra elítélték, most tölti, - ő meg, gondolom, azért helyezkedett el, hogy a gyerekeket el tudja tartani. Vele nincs probléma, hogy nem jönne dolgozni."
12. "Nem családos, a nővérével él tanácsi lakásban. beteges valaki, idegeivel kórházban volt. Ha jó társaságban van, jól tud dolgozni, csak foglalkozni kéne vele, türelem kell hozzá. Mindent meg kell neki mutatni... olyan szokása is van, hogy csak kesztyűben hajlandó dolgozni. Azelőtt a fűzesben dolgozott, nem tudom, miért hagyta ott, már mondta, hogy bánja, de kevés volt ott a pénz... Pedig kimondottan neki való volt nem nehéz, nem bonyolult, állandó felügyelet alatt van... Elmondta nekem, mi a gondja, azt tanácsoltam neki, hogy menjen vissza a fűzesbe. Volt is érdeklődni, november 1-től beindul a munka, úgy néz ki, visszaveszik. Ez nem iszik, nem tekereg, nyugodt vagyok, ha ezt odaküldöm, ezt kell csinálni, csinálja az ő tempójával... lassú gyerek, ha kell 3 napig is ottmarad egyhelyben..."
13. "Gyereke van, de ha nem jön be dolgozni, előre szól, ővele nincs gond."
14. "Fiatal cigánygyerek, ennél nincs szülői háttér, amelyik nevelné, biztatná..."
15. "Egyedül él nincs senkije, ő is úgy van vele, hogy ahogy esik úgy puffan."
16. "Egészen fiatal, még sehol se dolgozott, mindjárt az első szerződéssel jött, a tanács küldte ide."
17. "Ez egy szerencsétlen emberkének néz ki, vele különösebb

problémánk nincs. Bicsédről jár be a járatunkkal, előtte ott volt a tsz-ben."

18. "Ez nem dolgozik, fiatal, nagyszájú, szemtelen gyerek, hol jön, hol nem jön. Azt mondta táppénzen van - felhívom az orvost, önála ilyen nem jelentkezett. Elment már az a levél, hogy igazolja a hiányzását, mert ha nem, akkor a munkaviszonyát megszüntetjük... van valami a füle mögött, mert már a rendőrség is kért róla véleményt, hogy mi van mögötte, nem tudom..."
19. "Idősebb beteges cigányasszony, nagyon rossz a lába, már 2 hete nem dolgozik... Előtte sose volt állása..."
20. "Ez is már több évet ült már börtönben, most vonul be megint 6 hónapra, ittas vezetés de ráadásul személyszállító busznak ütközött... Az előbb írtam neki alá a leszámoló papírját. Előtte volt neki garázdaság, verekedés... Meglepő én beszéltem vele, érettségije van, meg hegesztő vizsgája, meg a vasas számára is van neki bizonyítványa, meglepett, hogy ez az ember ezzel a végzettséggel idekerült..."

SZABALYOZÁS, ÉRDEKEK, VÉLEMÉNYEK

A megyében júliusban lezajlott igény-felméréseket és toborzó tájékoztatásokat követően elkészültek a szükséges paramétereket tartalmazó pályázatok, amelyeket a megyei tanács terjesztett az ABMH elé. Az ügymenet gyors volt, még abban a hónapban meglett a hatósági engedélye a megyében megszervezendő közhasznú munka elkezdésére: magyarul, az ígéret, hogy a pályázatban szereplő "létszám" 1987. év végéig történő foglalkoztatásához a költségvetésre eső összeg meglesz. Ennek alapján a megye megköthette megállapodásait a három helyi tanáccsal /Komló, Szentlőrinc, Mohács/ a következőképpen:

"Megállapodás

A Minisztertanács és a GFB javaslatára 1987. II. félévére hozzájárult a közhasznú munkavégzés rendszerének bevezetéséhez. A fentiek alapján az ABMH Foglalkoztatáspolitikai és Területi Főosztálya hozzájárult az előzetes megbeszélések alapján a közhasznú munkavégzés - Baranya megyében történő megszervezéséhez. Az ABMH vonatkozó irányelvei figyelembevételével a közhasznú munkavégzésre a Baranya megyei Tanács VB Munkaügyi Osztálya... /Komló, Szentlőrinc, Mohács/ Tanácsával a következőkben állapodik meg:

1. 1987. II. félévre a megyei Munkaügyi osztály... /Komló, Szentlőrinc, Mohács/ részére közhangú munkavégzés céljából.....ezer Ft-ot/ Komló: 780 ezer, Szentlőrinc: 585 ezer, Mohács: 585 ezer // biztosít, melynek lehívására - egy később meghatározott formában - negyedévenként kerül sor. A biztosított összeget a közhasznú munkavégzés során felmerült...fős /Komló: 20 fő, Szentlőrinc: 15 fő, Mohács: 15 fő // foglalkoztatás többletköltségének 70%-os fedezetére lehet felhasználni.
2. /Komló, Szentlőrinc, Mohács/ Tanácsa vállalja, hogy - közhasznú munkát a Tanácsi feladatokat ellátó kommunális szervezeteinek keretei között megszervezi

- a pályázatban meghatározott... fő teljes munkaidőben történő folyamatos foglalkoztatásáról gondoskodik
- a munkáltató/k/ a közhasznú munkavégzés céljából meghatározott foglalkoztatási feltételeket betartják
- a munkáltató/k/ a közhasznú munkavégzés során a foglalkoztatottak számát és átlagos statisztikai állományi létszámát, valamint foglalkoztatási költségeiket havonta kimunkálják és szükség esetén rendelkezésre bocsájtják
- a foglalkoztatás felmerült többletköltségének legalább 30%-át a .../komlói, szentlőrinci, mohácsi/ tanács fedezi
- a ... fő foglalkoztatásról történő elmaradás esetén aezer Ft-os központi hozzájárulás arányosan csökken, s a csökkentés a negyedévenként esedékes utólagos elszámolásoknál kerül számbavételre.

Pécs, 1987. július 24.

.....
tanácselnök
/Komló, Szentlőrinc, Mohács/

.....
Megyei Munkaügyi
osztályvezető

A helyi tanácsoknak ez a megállapodás jelentett garanciát arra, hogy ha elkezdik ennek a munkának a szervezését, a költségek végül nem maradnak az ő nyakukban. Szerepelt ott az a kitétel, hogy "legalább 30%-át" a helyi tanácsnak kell fedezni - és jellemzően nem az, hogy "legalább 70%-át a költségvetés fedezi" -, és ez azt jelenti, hogy 250-340 ezer Ft-ot váratlanul /be nem szervezetten/ erre az akcióra kell elkülönítenünk. Ezt az összeget át kell csoportosítani, s ez nem problémátlan a mai - a tanácsok számára különösen - pénzügyi helyzetben.

A vállalatokat ebben közvetlenül nem érinti a tanács-megye-ABMH megállapodások mikéntje, hiszen a cégek a tanácstól - az eddigiekhez hasonlóan - munka-megrendeléseket kapnak, amelyeket a munkák elvégzése után számláznak, és követeléseként elküldenek a helyi tanácsnak. A különbség csak az, hogy ezzel a foglalkoztatással kapcsolatos bér- és egyéb költségeiket is feltüntetik a számlán. A tanács pedig fizet, a céget nem érdekli, hogy miből: meglesz-e és mikor a tanácsnak a 70%-os központi támogatása. De ezt csak elvben lehet ilyen egyszerűen kezelni.

A részletek ugyanis még októberben sem voltak kidolgozva, az elszámolás pontos módjáról és idejéről senkinek nem volt tudomása, meglehetősen tanácstalanság volt ezen a téren tapasztalható.

Nem volt világos: Mik is a fix paraméterek? Pl. a 20 fő esetén a 780 ezer forint nem léphető túl /a cégek számára ez 30%-kalkiegészítve: a helyi tanáccsal szembeni kb. 1114 ezer Ft-os kerettömeget jelent/ még akkor sem, ha pl. ezt az összeget már november végére elköltik /és ekkor el lehet bocsátani a dolgozókat/ - vagy pedig garantálja valaki a felvett dolgozók év végéig történő foglalkoztatását

költség-tüllépés esetén is?

Azután: A cégek mit számolhatnak el a tanács felé költségként? Csak a bért és közterheit vagy pl. anyagköltségeket is? - noha persze anyagot nem igénylő munkák voltak ajánlva. A komlói vállalatnál e tekintetben optimistábbak voltak mint Szentlőrincen:

"Nekünk ez mindenképpen megéri, mert amit mi számlázunk, azt a városi tanács kifizeti. Hogy pl. ennyi és ennyi m árok kiásásához volt ennyi meg enni bérköltség, ennek közterhei, általános költségek, munkaruha, akkor az a szociális létesítmény-szerű melegedő, öltöző, aztán ha az embereket el kell szállítani valahová, ennek a költsége és ez nekünk nem lehet ráfizetéses, mert a felmerülő költségeket leszámoljuk, és abban nekünk már a nyereségrészünk is benne lesz - vagyis rendszeren számlázhatunk, a munkák igazi értéke szerint - ugye addig a keretösszegig, amíg ebből a pénzből a tanácsnak futja. És nem úgy, mint a rendes feladatainkál: mert ott pl. a tanácsnak úttisztításra egy évre 800 ezer forintja van és kész - nekünk egy évben ebből kell kijönnünk, ebből hasznót képezni nem futja, és éppen csak a ráfordítását fedezi annak a tevékenységnek, vállalt kötelezettségünknek, hogy az utcák tiszták legyenek, a szemét el legyen hordva stb., mert a tanács ezt kéri számon rajtunk. Emennél is keretösszeg van, de ha elfogy- és nincs egész időszakra szóló keretfeladat." /Komló, Városgazdálkodási Vállalat/

"En még mindig nem látom tisztán, hogy fognak minket kifizetni. A tanácselnöktől megkaptuk az ő megyével kötött megállapodását - akkor már javában dolgoztunk. Rögtön számolni kezdtem. Kiszámítottam 15 főnek a 6 havi bérét, bérjárulékot, 310 Ft-ot - és rádöbbsentem, hogy végül is ezt fizeti meg a megye: a bért és a közterhet. Ebbe csak a közvetlen költségekig férünk bele - a tanácselnök meg azt mondja, hogy több is belefér. De a közvetlen költségeken felüli költségeknek, úgy néz ki, a tanács 30%-ából kell kijönnie: az ilyen, hogy szerszámhasználat, a művezető bére, ez még talán belefér. De semmi több! Nem kapjuk meg az üzemköltségünket, rezsiköltségünket, akkor a munkaruha, munkásszállítás- és anyagról ne is beszéljünk! Járdázní például nem lehet ebből, nem jön ki. Remélem, ha anyag lesz, azt külön fogják téríteni! Szóval így nem számlázhatunk rendszeren, akárhogy is nézem, közel sem annyit, ahogy egy más esetben számláznánk. Más esetben, ha nem is jut eszünkbe más, csak épp hogy a költségeink térüljenek meg, - az lényegesen több.

Pedig itt van ez az elszámolás - tervezet, éppen most kaptam meg - csak puskának szereztem a megyelektől -, ebben az van, hogy mindenféle költség számlázható - de hogy így lesz-e tényleg?

Valamennyi Megyei Tanács VB Munkaügyi
Osztályvezetőjének
Székhelyén

..... az alábbi tájékoztatást adjuk: A központi költségvetést
terhelő támogatás kifizetésére negyedévenként
..... alkalommal ... kerül sor.

A támogatás összege a ... felmerült összegek 70%-át nem
haladhatja meg... megtérítését a megyei tanács munkaügyi
feladatokat ellátó... szervének kell kezdeményeznie az ABMH-nál
... az alábbi adatokat kell szolgáltatni:

- Közhasznú munkavégzés során felmerült többletköltségek
negyedévenként
- Az állami költségvetést terhelő rész számszerű
meghatározásával
- ...A közhasznú foglalkoztatottak átlagos statisztikai
létszáma negyedéves szinten
- A vállalatnál nem közhasznú ... foglalkoztatottak ...
létszáma...

A közhasznú munkavégzés során felmerült többletköltségeket
munkáltatók szerinti bontásban az alábbiak szerint kell
részletezni:

1. A foglalkoztatottak munkabére
2. Általános bérpótlék, 310 Ft
3. Béradó /"az nálunk nincs, mert költségvetési szerv
vagyunk"/
4. SZTK- járulék 40%
5. Munka-védőruha költsége
6. Szerszám-munkaeszközök, felhasznált anyagok költsége
/"Na most itt van a kutya elásva, hogy ha én olyan
munkát végeztetek, ahol nagy az anyagköltség, akkor
eleve ráfizettem. Ha csak ezt a szerződésben ígért pénzt
kapom."/
7. Munkásszállítás, munkabajárás költségei
8. Egyéb költségek /beruházás nélkül/

A ... költségvetést terhelő rész átutalását a Pénzügy-
minisztérium az igénylés ABMH által történő felülvizsgálata és
ellenjegyzése után teljesíti...

Szóval nem tudom, hogy mindezt számlázhatom, ami ide van
írva - vagy pedig csak addig a keretösszegig
terjeszkedhetek, ami a megállapodásban van? Nem lehet
tudni, hogy kin marad rajta a veszteség! A tanácsi
penzügyissel is beszélgettem, ő se tudja." /Szentlőrinc,
Költségvetési Üzem/

Ugyanannak a helyzetnek az eltérő komlói ill. szentlőrinci
megítélése között láthatóan az a különbség, hogy Komlón a
keretösszeget tekintik fix paraméternek /és ezen belül minden
lehetőséget leszámolnak/, - Szentlőrincen pedig az emberek év
végéig történő folyamatos foglalkoztatását tekintik fixen
teljesítendő feladatnak /ennek összes költségeire viszont nem

elég a meígért pénz/. A dilemmát az ABMH pénzügyi elszámolási tervezete sem oldotta meg, mert igaz, hogy megengedi az összes költségek lesámlázását, de nem tér ki arra, hogy mi van akkor, ha ezek a költségek túllépik a pályázatokra megítélt /és a tanácsok által kiegészítendő/ támogatási kereteket?

Csak remélhető, hogy akkor a támogatás is túl fogja lépni a már kilátásba helyezett összeg-kereteket.

Az az aggodalom, hogy "kin marad rajta a veszteség", sajnos nem alaptalan. A közhasznú munkák megszervezése ugyanis minden jel szerint ugyanúgy történt, ahogy más ügyekben is szokott. Bár ennek az irásnak a keretei között nem feladatomban ebben az ügyben a makroszintű döntések elemzése /nincs is elegendő információ ehhez/, de úgy látszik: Amikor már elkezdtek ebben a formában dolgozni-dolgoztatni, sőt már több hónapja tartott az akció - lényeges kérdések valószínűleg még mindig nem voltak eldöntve a mérvadó döntéshozatali szinteken se. Ahogy egyik beszélgetőpartnerem fogalmazta: hasonlóan a magyar beruházásokhoz - pénzügyileg a dolog nincs fedezve, de elkezdjük, és ha már folyamatban van, nem lehet visszacsinálni, majd csak ki lesz fizetve valahogy.

Esetünkben az akció menetközbeni költségei a lehetséges ideig mindig a legalsóbb szintekre vannak áthárítva: az alsóbb szint hitelez a felsőbb szintnek. A vállalatok havonként /hetenként/ kifizetik a munkásokat, negyedév végén összeállítják a számlát, várják a pénzt a tanácstól. /Közben találgatnak, kifizeti-e őket a tanács, ha a számla-összeg meghaladja az ígért összeget./ A tanács addig vagy megkapja a megyén keresztül a költségvetéstől a támogatást vagy nem - a tanácsiak edzetek, nem éri őket meglepetés, ha a pénz addig nem érkezik meg, fel vannak készülve arra, hogy át kell csoportosítaniuk majd erre a célra év végén.

"De nem tudom, hogy mi előbb kifizetjük a vállalatot teljes egészében, és így kapjuk aztán a 70%-ot fizetjük, és majd aztán a vállalat közvetlenül kapja a 70%-ot. Ezt még pontosítani kell. Ha addig nem kapjuk meg, a város nyilván megelőlegezi a vállalatnak, de ha nem kapnánk meg, vagy nem az egészet, az nagy probléma lenne." /Komló, Városi Tanács/

S végül épp e dolgozat alapjául szolgáló Baranya megyei információgyűjtések végeztével, az október 5-én megjelent Munkaügyi Közlönyben olvashattuk a 8001/1987./Mű. K. 15./ ABMH-PM. számú együttes tájékoztatót a közhasznú munkavégzésről.

IRÁNYMUTATÁSOK

8. 001/1987. (MU K. 15.) ÁBMH-PM számú együttes tájékoztatója közhasznú munkavégzésről

1. A közhasznú munkavégzés engedélyezési eljárása
 - a) A közhasznú munkavégzés engedélyezése - központi támogatás igénylése esetén - az Állami Bér- és Munkaügyi Hivatal feladatkörébe tartozik.
 - b) Az engedélyezésre irányuló kérelmet a megyei (fővárosi) tanács vb munkaügyi feladatot ellátó szakigazgatási szerve terjeszthet elő. Az előterjesztés a következőket tartalmazza:
 - az adott terület munkaerő-helyzetének jellemzése, a munkaerőhelyzetet meghatározó tényezők várható alakulása;
 - a munkaerő-közvetítő szerv(-ek)nél elhelyezésre váró nyilvántartott munkavállalók száma, összetételének jellemzése;
 - a közhasznú munkavégzés szervezett lebonyolításával megbízott, illetve azt kérelmező tanácsai foglalkoztató megnevezése;
 - a közhasznú munkavégzés céljából kialakításra tervezett munkahelyek száma, az elvégzendő munkák meghatározása;
 - a közhasznú munkavégzés költségvetése a költségviselés tanácsai és központi költségvetésből fedezett összegének meghatározása 30 %-os aránynak megfelelően.
 - c) A közhasznú munkavégzés bevezetésére irányuló kérelem előzetes engedélyezését követően a megyei (fővárosi) tanács munkaügyi feladatot ellátó szakigazgatási szerve a foglalkoztatóval megállapodik. A megállapodásban
 - a foglalkoztató szerv kötelezettséget vállal a munkáltatói feladatok ellátására, a munkavégzés feltételeinek biztosítására, a foglalkoztatás feltételeinek betartására és a ténylegesen felmerülő többletköltségek havonkénti részletes kimunkálására;
 - a tanács vb megbízása alapján a szakigazgatási szerv kötelezettséget vállal a többletköltségek reá háruló hányadának megtérítésére.
 - d) A megállapodást engedélyezés céljából az Állami Bér- és Munkaügyi Hivatalnak be kell mutatni.
2. A közhasznú munkavégzés céljából kialakított munkakörökben történő foglalkoztatás feltételei:
 - a) A közhasznú munkavégzés céljára fenntartott munkakörökben *az önhibáján kívül elhelyezkedni nem tudó* személy alkalmazható, akinek más munkáltatónál történő munkába helyezése meghiúsult, s 30 napon belüli munkábaállítására nincs kilátás.
 - b) A közhasznú munkavégzés céljából létrehozott munkakörben csak a munkaerő-közvetítő szerv által javasolt személy foglalkoztatható, a közvetített dolgozót viszont a foglalkoztató szervnek - amennyiben az a munkakörre előírt egészségügyi követelményeknek megfelel - alkalmaznia kell.
 - c) A közhasznú munkavégzés céljára fenntartott munkakörben munkaviszony csak határozott időre, *legfeljebb 2 hónapra*

létesíthető.

- d) A közhasznú munkavégzés céljára fenntartott munkakörben -amennyiben arra lehetőség van - teljesítménybérézést kell alkalmazni.
3. A közhasznú munkavégzés önkéntessége A más területen elhelyezkedni nem tudó munkavállaló a közhasznú munkavégzés keretein belül számára felajánlott munkahelyet nem köteles elfogadni, a felkinált munkalehetőség visszautasítása a munkaerő-közvetítő szerv munkába helyezéssel kapcsolatos további feladatait nem érinti.
4. A közhasznú munkavégzés pénzügyi elszámolása A megyei (fővárosi) tanács vb munkaügyi feladás alapján a központi költségvetést terhelő költségekről - bér, dologi és egyéb bontásban - kimutatást készít, amelyet az ABMH-nak kell megküldeni. Az ABMH ellenjegyzését követően ezen igényeket a PM a megyei (fővárosi) tanács vb pénzügyi feladatot ellátó szakigazgatási szervén keresztül, állami támogatásként negyedévenként megtéríti.

A közhasznú munkavégzés során felmerülő költségelemek között a foglalkoztatottak munkabérét, a munkabérek járulékait, az általános bér foglalkoztatáshoz szükséges szerszámok és munkaeszközök, a felhasznált anyagok költségeit, a munkásszállítás költségét és olyan egyéb jellegű költségeket lehet elszámolni, amelyek a többletlétszám foglalkoztatásából eredően az irányításban felmerülnek.

A közhasznú munkavégzés fedezetét a vállalati rend szerint gazdálkodó tanácsai szerveknek vállalati egyéb támogatásként; a költségvetési rend szerint gazdálkodó szerveknek költségvetési támogatásként, a felmerülő költségeket a mindenkor hatályos számviteli előírásoknak megfelelően kell elszámolni.

Halmos Csaba s.k.
az Állami Bér- és
Munkaügyi Hivatal elnöke

Dr. Medgyessy Péter s.k.
pénzügyminiszter

Az 1. pont - a közhasznú munkavégzés engedélyezési eljárása - irányelvei az addig született írásos anyagokból ill. az érintettek információiból már október előtt is megtudhatók voltak. Viszont a 2. pont /" A közhasznú munkavégzés céljából kialakított munkakörökben történő foglalkoztatás feltételei"/ némely kitételét érdemes szemügyre venni abból a szempontból, hogy sikerült megtudni néhány adalékot a hónapokkal korábban lezajlott szervezés helyi gyakorlatáról.

Ilyen irányelv pl. a közhasznú munkavégzés hangsúlyozott önkéntessége /ez összevethető az 1. fejezet számos interjúrésztételével/. - és az, hogy csak "az az önhibáján kívül elhelyezkedni nem tudó személy alkalmazható, akinek más munkáltatóknál történő munkába helyezése megghiúsult, s 30 napon belüli munkába állítására nincs kilátás."

Arra itt megint csak nincs alkalom kitérni, hogy az "önhiba" makacsul továbbélő kritériuma szociológiailag mennyire definiálhatatlan és értelmetlen, gyakorlati szociálpolitikai rendező elvként való alkalmazása pedig kifejezetten káros, mert csak arra ad alkalmat, hogy társadalmi gyökerű bajok következményeiként is az egyént tehesse - tetszés szerinti

mértékben - felelőssé. Most csak arra az ellentmondásra hívnám fel a figyelmet, hogy helyi megítélés szerint sok olyan ember került a közhasznú munkavégzés kötelékébe, aki nem is keresett munkát, vagyis /minthogy a lehetőségeket ki sem próbálta/-úgymond - önmaga volt hibáztatható az állástalanságáért: vagy mert "nem szeret dolgozni" vagy mert úgy vélte, hogy inkább másképp próbál megélni.

A harmadik tényező, amire itt reflektálni kell, az az, hogy ez a típusú munkaviszony "csak határozott időre, legfeljebb 2 hónapra létesíthető".

Erről a dolgotatban mindeztidáig még nem esett szó, de a beszélgetésekben számtalanszor felmerült mint az egyik legproblematisabb jellegzetessége ennek a munkának. Hogy olyan bizonytalan, átmeneti jellegű, amennyire csak lehet. Valószínűleg elsősorban pénzügyi megfontolások miatt lett kikötve ez a két hónap /amit Baranyában meg lehetett ismételni év végéig/, hogy ha már nincs pénz, és a kísérlet nem folytatódhat, ne legyen probléma az érvényes munkaviszonyok kényszerű megszüntetésével. Pénzt ugyanis a jövőre nézve, biztosan senki nem tud garantálni. Így viszont az egész akció komolyan-vehetősege van veszélyben-mind a munkavállalók, mind a munkáltatók szemében. Az emberek kegyelemből adott, szűkmarkúan mért alkalmaztatást látnak benne/ ha nem éppen félig-meddig kényszermunkát/, amibe ilyen rövid idő alatt és ilyen bizonytalanság mellett - úgymond - nem is lehet és nem is érdemes beilleszkedni. Ugyis hamar végetér, és aztán ki tudja, milyen újabb kísérleteknek fogják őket alávetni. Számos alkalommal kérdezik munkáltatójukat: Főnök, és mondja már meg, mi lesz utána, meddig fog ez tartani?"

/Egyikük így kérdezte: "Hova deportálnak minket aztán?"

A munkáltatók pedig nem tudnak válaszolni.

Véleményük persze van, de biztosan semmit se tudnak.

"Ezzel szerintem minden tanács csak nyer, mert részben nem jönnek ide hiába az emberek munkát kérni, részben azokat a feladatokat, amiket előbb-utóbb így is meg kéne csinálniuk, de nem volt rá pénz, most negyedannyiért megcsináltathatjuk. Azonkívül csökkennek valamit a segélyezési költségeink, mert aki segélyért jelentkezik, először ide irányítják, és ha alkalmazható, akkor automatikusan kihúzzák a segélykérő-listáról. Sőt, ehhez már az is elég, ha a munka felajánlása megtörtént. Tehát ez a költségcsökkentés nálunk a 30% ellenoldalán. Csak hát a jövő! Hogy folytatják-e ezt vagy sem, senki se tudja. Ez olyan, hogy kísérletezünk, és kísérlet, hogy nem vált be. És akkor belekezdünk egy másik kísérletbe - hogy mikor lesz ebből eredmény? Lehet, hogy 5 év múlva is csak kísérlet lesz! Végső megoldást kell keresni, mert ez úgysem a végső!" /Komló, Városi Tanács/

"En ezt a dolgot első nekifutásra jónak tartom. De kérdés, hogy folytatódik-e Mert ha nem, akkor lőttek az egésznek, lékerült a napirendről. De attól jövőre ugyanúgy, sőt még jobban kirúgják a vállalatok ezeket az embereket az utcára! És hát mégse lehet őket falhoz állítani és legéppuskázni, hogy ne legyenek. Nem lehet úgy tekinteni, hogy nincs. Van. Mégiscsak valami igazi főállásba kéne őket, ahol nagyobb figyelmet

kapnának...Vagy valami külön munkahelyet, külön gyárat, ahol szigorúbb rendszabályok... ahol tényleg hasznos munkát végeznének...de valahogy összevonni nagyobb egységbe, ahol felügyelet alatt... hogy ezzel a rendőrség is többet foglalkozna ...nem tudom." /Komló Városgazdálkodási Vállalat/

"Akartam is kérdezni , főnök, hogy letelik ez a 3 hónap hova menjek dolgozni? Egyszerűen senkit sem ismerek! En úgy gondolom, hogy mi, akik itt vagyunk, megvolnánk. Mert ha innen máshova megyünk, talán félnének is tőlünk. Hogy azt mondják, hogy ez egy ilyen halálraitelt szakasz, hogy kényszermunkások vagyunk, mert azt mondják, na!" /"közhasznú munkás" Szentlőrincen/

Tervek mindazonáltal vannak.

A megyei tanács munkaügyi osztálya az ABMH-nak szóló jelentésében azt írja, hogy

"a II. negyedévben a közhasznú foglalkoztatás a már meglévő munkáltatóknál tovább folytatódik, illetve bővül a Sásdi Költségvetési Uzemmel, ahol október 1-től már 15 fő közhasznú munkás dolgozik. Amennyiben a téli időjárás gátolja a jelenlegi munkafajták végzését, az embereket hőeltakarításra irányítják, kiváltva ezzel az alkalmi "hómunkások" felvételét.

1988-ban...További 11 nagyközség pályázik a közhasznú munkavégzés jogának elnyerésére, melynek megvalósulása révén a megye egész területét átfogni a közhasznú munkavégzések láncolata. A foglalkoztatás munkáltatónként 20-25 fő foglalkoztatását jelentené, így összesen 300-350 fő alkalmazására kerülne sor.

...elképzelhetőnek tartanánk egy olyan konstrukció vállalkozást, mely lehetővé tenné, hogy a Tsz-ek, egyes vállalatok dolgozói átmenetileg, munkaellátottsági problémák miatt, a kommunális szférában közhasznú munkásként tevékenykednének. Igényként merül fel a pályakezdekők egészségügyben történő átképzéssel összekapcsolt közhasznú foglalkoztatási formája is, mely egyik módját jelentené az érintett réteg munkába állási gondjainak enyhítésére."

A jövő évi tervek jegyében a munkaügyi osztály már el is küldte/okt. 8-án/ felhívó - és az eddigi tapasztalatokat értékelő -körlevelét a községekbe:

"...1987. július 1-vel... Komló, Mohács városokban és Szentlőrinc nagyközségben indult be a közhasznú foglalkoztatás, Sásd és Villány nagyközségben pedig október első napjaiban szerveződött meg. Megyénk székhelyén és két másik városában a munkavállalók hozzáállása nem tette lehetővé a megvalósítást. Az eltelt negyedév tapasztalatai mindenütt kedvezőek. Kedvező a lakosság megítélése a helyi politika szempontjából, mert a tanácsi vezetés olyan feladatokat tudott elvégeztetni többek között, amelyekre ezt megelőzően több éve sem munkaerőt, sem anyagi fedezetet nem tudott biztosítani. Több esetben a szociális segélyezésben rendszeresen részesülő munkaképes állampolgárokat is beszervezték, amely pozitív lakossági

véleményt váltott ki és mentesítette a tanács vonatkozó pénzalapját is. E térségekben nem hivatkozhat senki arra, hogy nem tudja magát és családját munkával szerzett jövedelemmel fenntartani, mert nem foglalkoztatják sehol sem.

Az elkövetkező időszakban a foglalkoztatási feszültségek további felerősödésével kell számolnunk, melynek következményeként a társadalom periferiáján levő rétegeknek és más dolgozóknak is növekednek elhelyezkedési gondjai. Az állampolgárok sorsának intézésében, foglalkoztatási gondjainak megoldásában egyre nagyobb szerep hárul a tanácsi szervekre. A kormányzat 1988-ban tovább bővítette a foglalkoztatáspolitikai eszköztárszerét, ezen belül a közhasznú munkavégzés lehetőségét...

Megyénkben összegezni kívánjuk a várható foglalkoztatási igényeket 1988-ra, hogy erről központi szerveinket időben tájékoztathassuk. Kérem szíveskedjen áttekinteni kereslet-kínálati oldalról a közhasznú munkaavégzés bevezetésének továbbfejlesztésének lehetőségeit közigazgatási területükön...."

Végezetül pedig a megye összegező értékelése az Állami Bér- és Munkügyi Hivatal számára:

"A megyei, valamint a helyi politikai, gazdasági vezetők pozitívan értékelték a közhasznú munkavégzés lehetőségét, mely egyrészt mérsékelte a már meglévő foglalkoztatási feszültségeket, másrészt pedig lehetővé tette olyan munkák megrendelését, melyek elvégzése már évek óta sürgető megoldásként jelentkezett.

Alakosságkezdetbenfenntartással, mérsékelt ellenszenvvel fogadta a közhasznú munkák bevezetését, de jelenleg már a közvélemény megítélése kedvező irányban változott. A munkavállalók szerint a létbiztonságot jelenti számukra a foglalkoztatás."

Quod erat demonstrandum.

1987. október-november

MAGYAR
TUDOMÁNYOS AKADÉMIA
- KÖNYVTÁRA

